

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Future Me
Competenze per il futuro

MANUALE

PUBBLICATO DALLA PARTNERSHIP DEL PROGETTO FUTUREME (2026):

Numero del progetto: 2024-2-DE04-KA220-YOU-000287434

Nome del progetto: *Future Me - Equipping youth workers and young people with skills for the future*

Gemeinsam leben und lernen in Europa e.V. - <https://gemeinsam-in-europa.de>

Associazione Joint - <https://associazionejoint.org>

Backslash - <https://www.backslash.es>

Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca - <https://centruldevoluntariat.ro>

TEAM EDITORIALE

Perdita Wingerter

Raisa Quiroz

Giuseppe Florio

Maria Cruz

Cristina Martínez

Gilberto Martínez

Cristian Pașka

Nicoleta Chiș-Racolța

VERSIONE ITALIANA

Giulia Speranza

Enrico Toesca

Rheia Oggianu

Alessandra Presta

Progetto realizzato da:



*Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse
appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e
non riflettono necessariamente quelle 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.*

Sommarior

FutureMe – Perché il futuro comincia da te	9
Comprendere un mondo che cambia	9
Dare potere all3 operator3 giovanili per dare potere all3 giovani	9
Un approccio moderno all'apprendimento	10
Struttura del manuale.....	10
Una visione condivisa per il domani	11
La nostra filosofia.....	11
Scopri a che punto sei.....	11
L'ecosistema delle competenze per il futuro	12
Tabella di mappatura delle metodologie	14
Modulo 1: Affrontare e prevedere il futuro	16
Comprendere la previsione e l'orientamento al futuro con l3 giovani	16
"Perché è importante pensare al futuro e agire ora"	16
Cosa significa "essere pronti per il futuro"?	17
Che cos'è la previsione?.....	17
Impatto e applicazione pratica	18
Affrontare queste competenze con l3 giovani.....	20
Collegamenti con le altre competenze	21
Conclusione.....	21
Fonti e ulteriori letture	21
Metodologie per esplorare la "previsione e l'orientamento al futuro"	24
METODOLOGIA 1: Parlare del futuro.....	25
METODOLOGIA 2: Finestre sul futuro adattato	29
METODOLOGIA 3: Vision Tree	33
METODOLOGIA 4: FutureMe Quest: Il mio percorso verso il futuro	35
Modulo 2: Motivazione e consapevolezza di sé	38
Comprendere la motivazione e la consapevolezza di sé nel lavoro con l3 giovani	38
Perché motivazione e consapevolezza di sé sono importanti per essere pronti per il futuro?	38
Comprendere la motivazione e l'autoconsapevolezza	38
Impatto e applicazione pratica	39
Affrontare queste competenze con l3 giovani.....	40
Collegamenti con le altre competenze	41
Fonti e ulteriori letture	41
Metodologie per esplorare la motivazione e la consapevolezza di sé con l3 giovani	43
METODOLOGIA 5: Noioso vs Divertente.....	43
METODOLOGIA 6: Mappa della tua motivazione	46
Modulo 3: Resilienza, tolleranza allo stress, adattabilità, flessibilità e agilità	50
Comprendere la resilienza, la tolleranza allo stress, l'adattabilità, la flessibilità e l'agilità nel lavoro con l3 giovani	50
Perché la resilienza, la flessibilità e l'agilità sono importanti per essere pronti per il futuro?	50
Definizione in breve	50
Impatto e applicazione pratica	50
Affrontare queste competenze con l3 giovani.....	52
Collegamenti con le altre competenze	53

Fonti e ulteriori letture	53
Metodologie per esplorare la resilienza, la tolleranza allo stress e l'adattabilità con I3 giovani	55
METODOLOGIA 7: La ruota delle emozioni.....	55
Modulo 4: Intelligenza emotiva, gestione e regolazione delle emozioni	59
Comprendere l'intelligenza emotiva, la gestione e la regolazione delle emozioni nel lavoro con I3 giovani.....	59
Perché l'intelligenza emotiva, la gestione e la regolazione delle emozioni sono importanti per essere pronti per il futuro?	59
Definizione in breve	59
Impatto e applicazione pratica	59
Affrontare queste competenze con I3 giovani	59
Collegamenti con le altre competenze	62
Fonti e ulteriori letture	62
Metodologie per esplorare l'intelligenza emotiva, la gestione e la regolazione delle emozioni con I3 giovani.....	64
METODOLOGIA 8: Il Toolbox delle emozioni – Riconoscere e regolare le emozioni nella vita quotidiana.....	64
Modulo 5: Curiosità, apertura verso le novità e apprendimento permanente.....	69
Comprendere la curiosità, l'apertura verso le novità e l'apprendimento permanente nel lavoro con I3 giovani	70
Perché la curiosità, l'apertura verso le novità e l'apprendimento permanente sono importanti per essere pronti per il futuro?.....	70
Definizioni in breve	70
Impatto e applicazione pratica	71
Affrontare queste competenze con I3 giovani	72
Collegamenti con le altre competenze	73
Conclusione.....	74
Fonti e ulteriori letture	74
Metodologie per esplorare l'apprendimento permanente, la curiosità e l'apertura verso le novità con I3 giovani	75
Come abbiamo implementato questi approcci pedagogici nella formazione "FutureMe"?	75
Che cos'è una Learning Quest?	76
Life Hack come missioni di apprendimento.....	76
Che cos'è una Photography Quest?	77
METODOLOGIA 9: Le regole d'oro di WakeUP! - Cosa rende più facile l'apprendimento?	78
METODOLOGIA 10: Ricerca didattica.....	80
METODOLOGIA 11: Trucchi per la vita quotidiana – Resilienza tecnologica	84
METODOLOGIA 12: Learning Quest fotografica (versione FutureMe)	88
Modulo 6: Affidabilità, self-management, autoefficacia e attenzione ai dettagli	92
Comprendere affidabilità, self-management, autoefficacia e attenzione ai dettagli nel lavoro con I3 giovani.....	93
Perché affidabilità, self-management, autoefficacia e attenzione ai dettagli sono importanti per essere pronti per il futuro?	93
Definizioni in breve	93
Impatto e applicazione pratica	93
Affrontare queste competenze con I3 giovani	95
Collegamenti con le altre competenze	96
Fonti e ulteriori letture	97

Metodologie da esplorare affidabilità, self-management, autoefficacia e attenzione ai dettagli con l3 giovani	98
METODOLOGIA 13: Dalle parole ai fatti: praticare l'affidabilità nella formazione	101
METODOLOGIA 14: "Il mio Bullet Journal: organizzare la vita, il lavoro e la crescita"	104
METODOLOGIA 15: "Rimanere in carreggiata online: utilizzare strumenti digitali per le attività e il self-management"	107
Modulo 7: Resilienza tecnologica: padroneggiare l'innovazione mantenendo la lucidità mentale grazie a competenze pratiche e indipendenza basata sull'impegno	111
Comprendere la resilienza tecnologica nel lavoro con l3 giovani	112
Perché la resilienza tecnologica è importante per essere pronti per il futuro?	112
Definizione in breve	112
Impatto e applicazione pratica	114
Affrontare queste competenze con l3 giovani	115
Collegamenti con le altre competenze	116
Metodologie per esplorare la resilienza tecnologica con l3 giovani	117
Alcuni esempi di attività per allenare la resilienza tecnologica	117
METODOLOGIA 16: Emergency Kit Quest.....	118
METODOLOGIA 17: Kitchen Quest.....	121
METODOLOGIA 18: Learning quest sulle piante commestibili	124
METODOLOGIA 19: City Quest – Esplorazione urbana senza tecnologia	127
Modulo 8: Alfabetizzazione digitale, tecnologica e all'uso dell'intelligenza artificiale.....	132
Comprendere l'alfabetizzazione digitale, tecnologica e all'uso dell'intelligenza artificiale nel lavoro con l3 giovani	132
Perché l'alfabetizzazione digitale, tecnologica e all'uso dell'intelligenza artificiale sono importanti per essere pronti per il futuro?	132
Definizioni in breve	132
Impatto e applicazione pratica	133
Affrontare queste competenze con l3 giovani	134
Collegamenti con le altre competenze	135
Fonti e ulteriori letture	135
Metodologie per esplorare l'alfabetizzazione digitale, tecnologica e all'uso dell'intelligenza artificiale con l3 giovani	137
METODOLOGIA 20: Da consumatore a creatore di contenuti	137
Modulo 9: Pensiero analitico e critico	142
Comprendere il pensiero analitico e critico nel lavoro con l3 giovani	142
Perché il pensiero analitico e critico è importante per essere pronti per il futuro?	142
Definizioni in breve	142
Impatto e applicazione pratica	142
Affrontare queste competenze con l3 giovani	144
Collegamenti con le altre competenze	145
Fonti e ulteriori letture	145
Metodologie per esplorare il pensiero analitico e critico con l3 giovani	147
METODOLOGIA 21: Information Maze	147
Modulo 10: Pensiero creativo, innovazione, ideazione e ragionamento	151
Comprendere il pensiero creativo nel lavoro con l3 giovani.....	151
Perché il pensiero creativo, l'innovazione, l'ideazione e il ragionamento sono importanti per essere pronti per il futuro?	151

Definizioni in breve	151
Impatto e applicazione pratica	151
Affrontare queste competenze con I3 giovani	153
Collegamenti con le altre competenze	154
Fonti e ulteriori letture	154
Metodologie per esplorare il pensiero creativo, l'innovazione, l'ideazione e il ragionamento con I3 giovani.....	156
METODOLOGIA 22: Six Thinking Hats	156
METODOLOGIA 23: Metodo Walt Disney	161
Modulo 11: Controllo qualità e competenze gestionali.....	166
Comprendere le competenze di controllo e gestione della qualità nel lavoro con I3 giovani	166
Perché le competenze di controllo e gestione della qualità sono importanti per essere pronti per il futuro?	166
Definizioni in breve	166
Impatto e applicazione pratica	166
Affrontare queste competenze con I3 giovani	167
Collegamenti con le altre competenze	168
Fonti e ulteriori letture	169
Metodologie per esplorare le competenze di controllo e gestione della qualità con I3 giovani	170
METODOLOGIA 24: Recipe of Safety	170
METODOLOGIA 25: Dalla visione all'azione: una metodologia NFE per la gestione dei progetti ...	174
Modulo 12: Comprensione interpersonale ed efficacia, affidabilità, empatia, consapevolezza, comunicazione verbale e non verbale.....	181
Esplorare empatia, comunicazione e comprensione interpersonale nel lavoro con I3 giovani.....	181
Perché comprensione interpersonale, empatia e comunicazione sono importanti per essere pronti per il futuro?	181
Definizioni in breve	181
Impatto e applicazione pratica	182
Affrontare queste competenze con I3 giovani	183
Collegamenti con le altre competenze	185
Fonti e ulteriori letture	186
Metodologie per esplorare la comprensione interpersonale con I3 giovani	187
METODOLOGIA 26: Empathy circle	187
METODOLOGIA 27: Blindfold Minefield	191
Modulo 13: Leadership e influenza sociale, impegno civico, iniziativa e processo decisionale, coraggio e speranza per affrontare il futuro	195
Comprendere la leadership e l'assunzione di iniziative nel lavoro con I3 giovani	195
Perché la leadership, l'influenza sociale e la capacità di prendere iniziative sono importanti per essere pronti per il futuro?	195
Definizioni in breve	195
Impatto e applicazione pratica	196
Affrontare queste competenze con I3 giovani	197
Collegamenti con le altre competenze	198
Fonti e ulteriori letture	198
Metodologie per esplorare la leadership e l'iniziativa con I3 giovani	200
METODOLOGIA 28: Che cos'è per te un leader?	200
METODOLOGIA 29: Progettare il proprio mini-progetto sociale	203

CONCLUSIONI: Dall'apprendimento all'azione, dall'azione all'impatto	207
--	------------

APPENDICI

Come gestire un debriefing efficace?	210
Come raggiungere l3 giovani offline per i workshop Future Me - Decalogo.....	215
Come raggiungere efficacemente l3 giovani online? - Un decalogo.....	217

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



The FutureMe Modello formativo

INTRODUZIONE

FutureMe – Perché il futuro comincia da te

Viviamo in un'epoca di cambiamenti rapidi e imprevedibili. L'innovazione tecnologica, i cambiamenti climatici e ambientali, le trasformazioni sociali e l'evoluzione del mercato del lavoro stanno ridefinendo il modo in cui viviamo, apprendiamo e lavoriamo. Per i giovani, questa nuova realtà porta con sé sia opportunità che incertezze, ispirando visioni di progresso ma creando anche sentimenti di insicurezza e sopraffazione. Per i operatori giovanili, i educatori e i mentori, ciò solleva una questione urgente: **come possiamo aiutare i giovani non solo ad affrontare questa complessità, ma anche a prosperare al suo interno?**

FutureMe – Skills for the Future è stato creato per rispondere a questa domanda. Si tratta di un'iniziativa europea innovativa progettata per fornire ai operatori giovanili le competenze, la mentalità e gli strumenti necessari per guidare i giovani verso un futuro resiliente, proattivo e pieno di speranza. Essere "pronti per il futuro" non è più facoltativo, ma essenziale. Preparando i operatori giovanili a comprendere e applicare le competenze di domani, FutureMe contribuisce a garantire che i giovani di tutta Europa possano affrontare l'incertezza con creatività, fiducia e determinazione.

Comprendere un mondo che cambia

FutureMe si basa sulla consapevolezza che il mondo sta diventando sempre più volatile, incerto (uncertain), complesso e ambiguo (VUCA), oltre che fragile (brittle), angosciante, non lineare e

incomprensibile (BANI). In un contesto simile, le competenze tradizionali non sono più sufficienti. Sono essenziali l'adattabilità, l'intelligenza emotiva, la creatività e l'apprendimento continuo.

Basandosi sul *World Economic Forum's Future of Jobs Report (2023)* e su altri importanti quadri di riferimento per le competenze future, i partner del progetto hanno identificato **12 "Competenze per il Futuro" essenziali**, tra cui il pensiero critico, la creatività, la leadership, l'empatia e l'alfabetizzazione digitale, e hanno aggiunto una nuova competenza: la **Resilienza Tecnologica**, ovvero la capacità di rimanere con i piedi per terra e di essere autosufficienti in un contesto di rapida trasformazione digitale.

Queste 13 competenze costituiscono il nucleo del programma di studi FutureMe.

Dare potere ai operatori giovanili per dare potere ai giovani

FutureMe è guidato da una semplice convinzione: **chi sostiene i giovani deve essere pronto per il futuro**. I operatori giovanili non sono solo mentori, ma anche modelli di riferimento e costruttori di comunità. La loro capacità di affrontare l'incertezza e dimostrare resilienza influenza direttamente i giovani con cui lavorano.

Utilizzando un modello di formazione degli formatori, FutureMe aiuta i operatori giovanili a rafforzare la propria preparazione al futuro e poi a trasferire queste competenze ai giovani. Questo crea un potente effetto moltiplicatore, estendendo l'impatto del programma alle comunità e alle generazioni.

Un approccio moderno all'apprendimento

La formazione FutureMe si distingue perché riunisce metodi di apprendimento moderni, pratici e inclusivi che danno vita alle competenze future. Attraverso 13 moduli, i partecipanti esplorano le competenze future essenziali utilizzando esercizi pratici, strumenti di riflessione e risorse digitali che possono essere applicati direttamente nel lavoro con i giovani.

Invece di affidarsi all'ascolto passivo, il programma utilizza l'apprendimento esperienziale e non formale, invitando i partecipanti ad apprendere attraverso la pratica, la riflessione e l'applicazione diretta delle nuove conoscenze al proprio lavoro. Si avvale di approcci quali l'apprendimento tra pari, la collaborazione in piccoli gruppi e attività basate su progetti, che rafforzano il lavoro di squadra, la comunicazione e la risoluzione dei problemi. Gli elementi all'aria aperta e di avventura aiutano a sviluppare la resilienza e la fiducia in se stessi, mentre le attività basate sugli interessi e autogestite incoraggiano la motivazione e la responsabilizzazione nell'apprendimento. FutureMe integra anche un lavoro di riflessione e biografico per sostenere la crescita personale e l'orientamento al futuro, e utilizza elementi ludici e di gamification per mantenere alto il livello di coinvolgimento. Durante tutta la formazione, un linguaggio accessibile garantisce che tutti possano partecipare pienamente, creando un ambiente di apprendimento inclusivo che è allo stesso tempo motivante e memorabile.

In tutti questi metodi, FutureMe utilizza **un linguaggio semplice e accessibile**, garantendo che tutti possano partecipare pienamente, indipendentemente dal background o

dall'esperienza, e che tutti i metodi possano essere utilizzati direttamente con i giovani. Questo impegno per la chiarezza, l'inclusione e l'apprendimento attivo rende FutureMe una formazione unica e lungimirante per i operatori giovanili di tutta Europa.

Struttura del manuale

Questo manuale è strutturato attorno a **13 serie di competenze per il futuro**, raggruppate in **4 aree chiave di competenza**: *self-management, risoluzione dei problemi, lavoro con le persone e uso e sviluppo della tecnologia*. Ogni capitolo si concentra su una serie di competenze e segue una struttura coerente e di facile utilizzo, progettata per aiutare i operatori giovanili sia nella comprensione che nell'applicazione dei contenuti.

Tutti i capitoli sono divisi in due sezioni principali. La parte A fornisce un quadro teorico, introducendo le competenze, spiegandone la rilevanza nel mondo in rapida evoluzione di oggi e offrendo una guida su come affrontare questi argomenti con i giovani. La parte B si concentra sulla pratica e include metodologie, attività e strumenti di educazione non formale (NFE) che supportano l'apprendimento esperienziale e il lavoro di gruppo.

L'ordine dei capitoli segue una progressione pedagogica, sviluppando gradualmente la preparazione al futuro e la consapevolezza. Tuttavia, ogni capitolo è anche progettato per essere utilizzato in modo indipendente e adattato a diversi contesti, gruppi target e obiettivi di apprendimento.

Per favorire la chiarezza e l'applicazione pratica, il manuale include una tabella completa che collega ogni metodologia alle competenze che aiuta a sviluppare.

Inoltre, sezioni dedicate alla fine del manuale si concentrano sulle tecniche di debriefing e sulle buone pratiche per coinvolgere efficacemente i giovani sia in contesti online che offline.

Una visione condivisa per il domani

Pertanto, FutureMe è più di un programma di formazione; è un movimento verso una cultura del lavoro giovanile orientata al futuro. Incorporando l'alfabetizzazione futura e l'adattabilità nella pratica quotidiana, creiamo le condizioni in cui i giovani possono immaginare e plasmare il futuro che desiderano.

Le competenze per il futuro promosse da FutureMe sono strettamente allineate ai valori fondamentali europei quali l'inclusione, la democrazia, la solidarietà e la dignità umana. Prepararsi al futuro non significa quindi solo garantire l'occupabilità, ma anche costruire una società resiliente e compassionevole, in grado di rispondere alle sfide globali.

La nostra filosofia

FutureMe affonda le sue radici nella speranza, nel coraggio e nell'apprendimento permanente. Rafforzando la capacità degli operatori

giovanili di comprendere il cambiamento e ispirare i altri, costruiamo ponti tra generazioni e comunità. Il futuro non è qualcosa che ci capita, è qualcosa che co-creiamo.

Questo manuale invita te, operatore giovanile, a esplorare la tua preparazione per il futuro, a sviluppare nuove competenze e prospettive e a condividerle con i giovani che sostieni. Insieme, possiamo trasformare l'incertezza in opportunità e dare alla prossima generazione gli strumenti per affrontare il domani con creatività, resilienza e cuore.

FutureMe – perché il futuro inizia con te.

Scopri a che punto sei

Prima di immergerti nei moduli, visita <https://linktr.ee/futuremeprojectITA> per valutare le tue competenze attuali, per poi tornarci una volta terminato per monitorare i tuoi progressi lungo il percorso.

Perché vedere i propri progressi è uno degli strumenti più potenti che hai come operatore giovanile.

L'ecosistema delle competenze per il futuro

La mappa sottostante illustra come le 13 competenze per il futuro siano correlate e si rafforzino a vicenda. Per maggiore chiarezza, le competenze sono raggruppate nelle quattro aree di competenza introdotte sopra: **problem solving**, **self-management**, **lavoro con le persone** e **uso e sviluppo della tecnologia**.

Piuttosto che esistere in modo isolato, queste competenze sono intese come **interconnesse e interdipendenti**. La mappa evidenzia i collegamenti chiave tra le singole competenze, mostrando come lo sviluppo di una competenza spesso supporti e rafforzi le altre e come la preparazione al futuro emerga dalla loro applicazione combinata.

Alcuni di questi collegamenti sono stati rivisti e perfezionati durante il **corso di formazione FutureMe**, tenutosi in Italia nel settembre 2025, sulla base dell'esperienza pratica, dell'apprendimento tra pari e della riflessione degli operatori giovanili coinvolti nel programma.

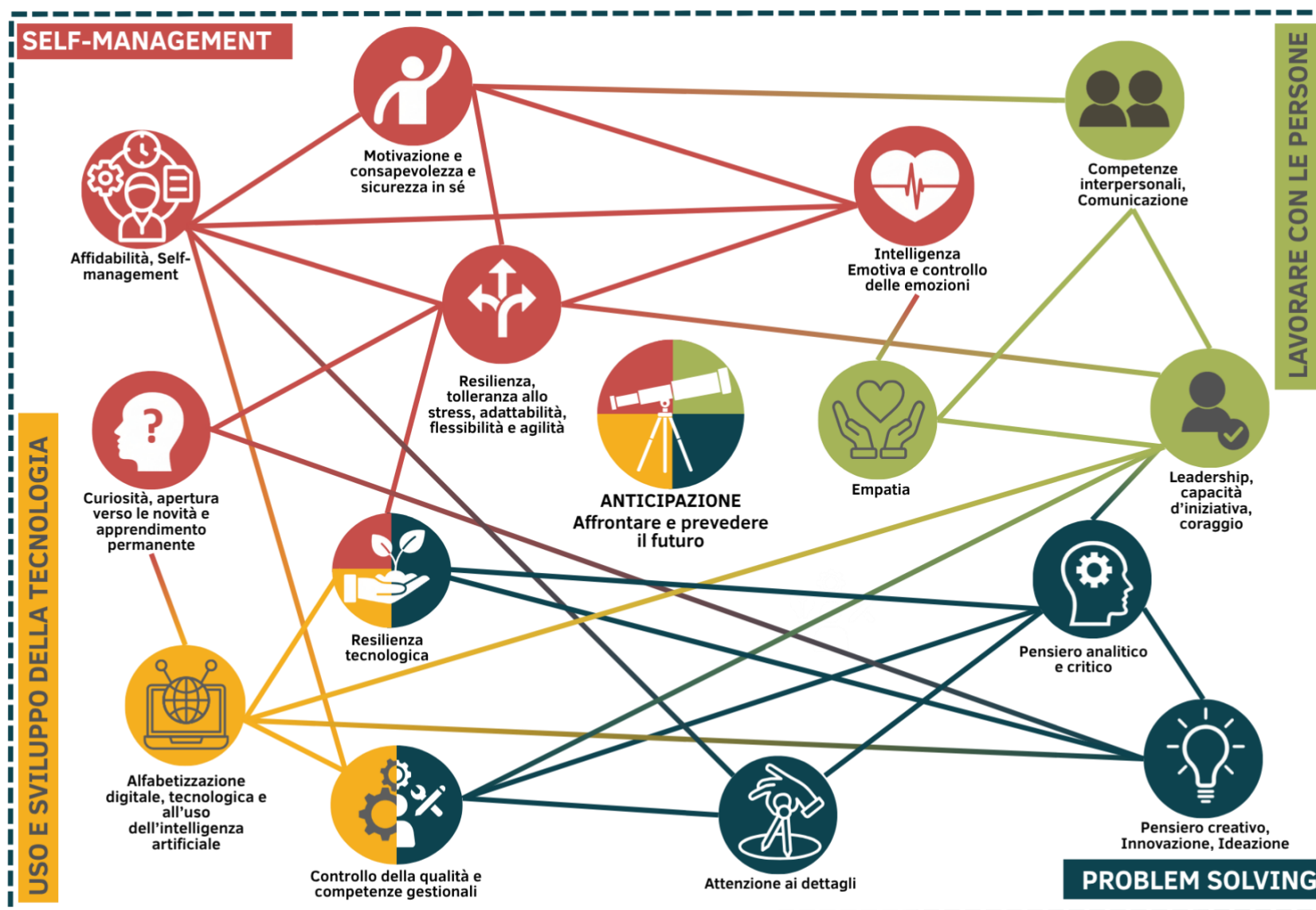


Tabella di mappatura delle metodologie

"FUTURE ME" MANUALE: METODOLOGIE E COMPETENZE

	Pensiero analitico e critico	Pensiero creativo, innovazione	Resilienza, tolleranza allo stress, flessibilità	Intelligenza emotiva, regolazione delle emozioni	Motivazione (intrinseca)	Consapevolezza di sé (personale e sociale)	Curiosità, apertura e apprendimento permanente	Alfabetizzazione tecnologica e digitale	Affidabilità	Self-management	Attenzione ai dettagli	Comprensione interpersonale	Dependability and empathy	Mindfulness	Comunicazione verbale e non verbale	Ascolto attivo	Leadership e influenza sociale	Impegno civico	Senso di iniziativa e processo decisionale	Coraggio e speranza nell'affrontare il futuro	Controllo della qualità e capacità di gestione	Resilienza tecnologica	PAGINA
Parlare del futuro	✓		✓	✓	✓	✓				✓		✓	✓		✓				✓	✓			25
Finestre sul futuro (adattato)	✓	✓	✓	✓			✓					✓			✓		✓		✓	✓			29
Vision Tree		✓				✓									✓				✓	✓			33
FutureMe Quest: Il mio percorso verso il futuro				✓	✓	✓				✓					✓				✓	✓			35
Noioso vs Divertente			✓		✓	✓					✓				✓				✓				43
Mappa della tua Motivazione		✓		✓	✓	✓	✓					✓											46
La ruota delle emozioni			✓	✓		✓				✓		✓	✓	✓						✓			55
Il Toolbox delle emozioni – Riconoscere e regolare le emozioni nella vita quotidiana				✓		✓						✓	✓	✓	✓	✓							64
Le regole d'oro di WakeUP! - Cosa rende più facile l'apprendimento?		✓	✓				✓								✓	✓						✓	78
Ricerca didattica	✓	✓	✓				✓			✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓		✓	✓	80
Trucchi per la vita quotidiana – Resilienza tecnologica	✓	✓	✓				✓															✓	84
Learning Quest fotografica (versione FutureMe)	✓	✓		✓		✓	✓	✓										✓	✓				88
Dalle parole ai fatti: praticare l'affidabilità nella formazione									✓	✓		✓				✓	✓		✓				101
Il mio Bullet Journal: organizzare la vita, il lavoro e la crescita		✓				✓			✓	✓	✓			✓									104
Rimanere in carreggiata online: utilizzare strumenti digitali per le attività e il self-management						✓		✓			✓												107
Emergency Kit Quest	✓	✓																				✓	118
Kitchen Quest	✓	✓																				✓	121
Learning Quest sulle piante commestibili	✓	✓																				✓	124
City Quest – Esplorazione urbana senza tecnologia	✓	✓																				✓	127
Da consumatore a creatore di contenuti	✓	✓		✓		✓		✓		✓	✓				✓		✓				✓		137
Information Maze	✓					✓					✓				✓								147
Six Thinking Hats	✓	✓		✓			✓					✓				✓			✓				156
Metodo Walt Disney	✓	✓		✓			✓					✓				✓			✓				161
Recipe of Safety						✓				✓		✓	✓			✓					✓		170
Dalla visione all'azione: una metodologia NFE per la gestione dei progetti	✓	✓			✓	✓											✓		✓		✓		174
Empathy circle				✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓							187
Blindfold Minefield			✓				✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						191
Che cos'è per te un leader?	✓										✓						✓						200
Progettare il proprio mini-progetto sociale	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			203

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Affrontare e
prevedere il futuro

MODULO 1

MODULO 1

Affrontare e prevedere il futuro

PARTE A

Comprendere la previsione e l'orientamento al futuro con i3 giovani

"Perché è importante pensare al futuro e agire ora"

Il mondo sta cambiando rapidamente. I3 giovani di oggi crescono in un mondo VUCA, introdotto dall'esercito statunitense dopo la Guerra Fredda, e BANI, introdotto da Jamais Cascio nel 2020: ciò significa che il mondo di oggi e il futuro sono volatili, incerti, complessi e ambigui, oltre che fragili, ansiosi, non lineari e incomprensibili.

- **Volatile** significa che le cose possono cambiare rapidamente e in modo imprevisto.
- **Incerto (Uncertain)** significa che è difficile sapere cosa succederà dopo.
- **Complesso** significa che i problemi sono collegati tra loro e hanno molte cause.
- **Ambiguo** significa che le situazioni non sono sempre chiare e possono essere interpretate in modi diversi.
- **Fragile (Brittle)** significa che strutture che un tempo sembravano robuste o che possono sembrare forti, ora sono facilmente distruttabili quando si verificano pressioni o cambiamenti.
- **Ansioso** significa che le persone spesso si sentono nervose o preoccupate perché tutto cambia molto rapidamente.

- **Non lineare** significa che piccole azioni possono avere grandi effetti, mentre grandi sforzi potrebbero cambiare molto poco: le cose non sempre accadono in modo lineare e prevedibile.

- **Incomprensibile** significa che alcune cose sono così complicate da essere difficili da capire o da dare un senso.

Mentre VUCA ci aiuta a vedere le sfide, BANI ci ricorda come queste sfide influenzano le persone e i sistemi e perché dobbiamo essere flessibili, calmi e creativi per affrontarle.

Di conseguenza, viviamo tutti in questo mondo VUCA e BANI, un'epoca piena di grandi cambiamenti e sfide crescenti che influiscono in modo particolare sulla percezione del futuro dell3 giovani e dell3 operatori giovanili, influenzati da:

- Nuove tecnologie, che cambiano rapidamente e influenzano enormemente la nostra vita quotidiana e lavorativa;
- Crisi globali, conflitti, guerre, migrazioni;
- Ansia climatica e paura per il futuro del pianeta;
- Disuguaglianza, stereotipi di genere e discriminazione;
- Disinformazione e fake news;
- Percorsi professionali poco chiari e crescente precarietà lavorativa;
- Pressione per avere successo, ma scarso sostegno o orientamento;
- Problemi di salute mentale e isolamento sociale.

Tutte queste sfide possono a volte sembrare opprimenti, persino caotiche. Possono far sentire i3 giovani impotenti o ansiosi.

Ecco perché il tuo ruolo di operatore giovanile pronto per il futuro è importante: puoi aiutare anche i3 giovani a essere pronti per il futuro. Perché in mezzo a tutti questi

cambiamenti c'è anche una grande opportunità: possiamo plasmare il futuro che desideriamo, se iniziamo a pensare al futuro, immaginando ciò che è possibile e agendo oggi.

Ed è proprio questo l'obiettivo di questa formazione. Che tu, come operatore giovanile, ma anche i3 giovani che sostieni, siate pronti per il futuro.

Cosa significa "essere pronti per il futuro"?

Essere pronti per il futuro significa comprendere come le cose potrebbero cambiare nei prossimi anni e preparare te stesso e i3 giovani con cui lavori a tali cambiamenti. Significa acquisire le competenze, gli atteggiamenti e le conoscenze necessarie per prosperare in un mondo imprevedibile, in rapida evoluzione e complesso.

L'obiettivo non è prevedere il futuro con esattezza, perché nessuno è in grado di farlo. Si tratta piuttosto di essere aperti, curiosi e flessibili. Si tratta di lungimiranza: guardare il mondo così com'è ora, pensare a cosa potrebbe succedere in futuro, immaginare il

futuro che desideri, agire e iniziare a realizzarlo.

Che cos'è la previsione?

La lungimiranza è la capacità di pensare al futuro e di prevederlo. È come essere un detective del futuro. Tu:

- **Guarda il presente:** cosa sta succedendo intorno a te adesso? Quali sono le tendenze attuali nella tecnologia, nella società, nell'economia o nell'ambiente? Tendenze che influenzano la mentalità e il comportamento dell3 giovani? E perché stanno avvenendo questi cambiamenti?
- **Immagina le possibilità:** come potrebbe essere il futuro tra 1 anno? Tra 10 anni? Immagina diversi possibili risultati, costruisci diversi scenari ipotetici.
- **Immagina il futuro che desideri:** che tipo di vita, comunità o mondo vuoi creare?
- **Fai un piano:** cosa puoi iniziare a fare ora per arrivarci? Quali decisioni devi prendere oggi per aiutarti e guidarti verso il futuro che desideri?



Per comprendere e prepararsi al futuro, è utile utilizzare il modello del cerchio della previsione strategica:

Impatto e applicazione pratica

Applicazione nel lavoro con i3 giovani e impatto sull3 operatori giovanili

In qualità di operatore giovanile, sei una guida, un mentore e un modello di riferimento. Aiuti i3 giovani a trovare la loro strada e a credere nel loro potenziale. Per farlo bene oggi, devi essere tu stesso pronto per il futuro. L'istruzione e il mondo del lavoro stanno cambiando. I modi di comunicare e di informarsi stanno cambiando. Le esigenze dell3 giovani stanno cambiando. E le competenze di cui i3 giovani hanno bisogno non sono più solo la lettura, la scrittura, la matematica e le competenze tecniche in generale. Hanno bisogno di competenze pronte per il futuro, come ad esempio:

- Pensiero critico
- Resilienza
- Intelligenza emotiva
- Competenze digitali
- Speranza e coraggio

Ecco perché questa formazione è pensata per te. Sei fondamentale per preparare la prossima generazione a ciò che l'aspetta. Perché i3 giovani hanno bisogno di te più che mai. Hanno bisogno di adulti che comprendano il mondo in cui stanno entrando e che siano pronti a camminare al loro fianco, non davanti a loro.

Utilizzando il metodo Foresight aiuterai i3 giovani a:

- Sviluppare una maggiore immaginazione e creatività elaborando e condividendo scenari futuri.

- Migliorare le capacità di lavoro di squadra e di comunicazione attraverso discussioni di gruppo collaborative.
- Acquisire maggiore fiducia e senso di speranza mentre progettano e si appropriano di un "futuro migliore".
- Affinare le capacità di pianificazione e di decisione collegando le azioni presenti ai risultati a lungo termine.
- Trovare nuovi modi per imparare, crescere e trovare lavori che saranno necessari in futuro.
- Prendete decisioni e scelte di vita migliori oggi e create percorsi di vita positivi e significativi.
- Sviluppare la resilienza emotiva e l'adattabilità esplorando futuri sia promettenti che difficili.
- Dai loro la possibilità di agire nelle loro comunità e nel mondo

Ma l'uso della lungimiranza e dell'orientamento al futuro aiuterà anche te come operatore giovanile e l'organizzazione per cui lavori: essi

- Miglioreranno le tue capacità di previsione e di progettazione dei programmi individuando le tendenze e dando forma ad attività pertinenti.
- Aumenteranno la tua capacità di adattamento sviluppando l'abitudine di anticipare i cambiamenti e rispondere rapidamente
- Porteranno a risultati tangibili, come schede di scenario e badge, che serviranno come prova per perfezionare e migliorare le sessioni future
- Rafforzeranno le tue capacità di facilitazione attraverso esercizi di lungimiranza strutturati e ludici
- Promuoveranno un coinvolgimento più profondo dell3 giovani con cui lavori, co-creando con loro scenari futuri

Perché la previsione e l'orientamento al futuro sono importanti per i3 giovani

L'adolescenza e la giovane età adulta sono momenti di svolta importanti nella vita. È il momento in cui i3 giovani iniziano a prendere decisioni su:

- Istruzione e formazione;
- Lavoro e carriera;
- Amici, relazioni e famiglia;
- Salute, sicurezza e scelte personali

Queste scelte plasmano il loro futuro. Ma fare le scelte giuste è difficile quando il mondo sembra instabile e confuso. Ecco perché l'orientamento al futuro è così importante. Orientamento al futuro significa pensare a chi vuoi diventare (il tuo FutureMe), che tipo di vita vuoi vivere e come le tue azioni di oggi possono portarti in quella direzione.

I3 giovani che si sentono in sintonia con il loro FutureMe sono più propensi a:

- Fare scelte sane e responsabili;
- Fissare obiettivi e lavorare per raggiungerli
- Rimanere motivati e speranzosi, anche quando la vita è difficile
- Evitare comportamenti rischiosi come l'abuso di sostanze o l'abbandono scolastico

In breve, la speranza, uno scopo e un piano possono proteggere e responsabilizzare i3 giovani, indipendentemente dal loro background. Nel lavoro con i3 giovani, lungimiranza significa utilizzare attività semplici - giochi, discussioni o esercizi creativi - per aiutare i3 giovani e i3 operatori giovanili a esplorare insieme questi scenari ipotetici. Trasforma idee astratte sul futuro in strumenti pratici di apprendimento e pianificazione.

In che modo le attività di animazione giovanile sostengono i3 giovani

Il lavoro con i3 giovani può promuovere attivamente un pensiero orientato al futuro creando spazi sicuri e inclusivi in cui i3 giovani si sentono incoraggiati a esplorare domande, immaginare possibilità ed esprimere le loro speranze o preoccupazioni su ciò che i3 aspetta. Questi spazi consentono loro di sperimentare idee, mettere alla prova la loro immaginazione e collegare i loro sogni ad azioni concrete.

Approcci interattivi e creativi, come giochi di costruzione di scenari, narrazione di storie o circoli di riflessione, offrono all'i3 giovani opportunità pratiche per esplorare il cambiamento e l'incertezza. Queste attività:

- Incoraggiano la curiosità e l'immaginazione piuttosto che la paura dell'ignoto,
- Aiutano i3 giovani a riconoscere come le tendenze globali influenzano la loro vita quotidiana,
- Creano spazio per riflettere su valori, scelte e aspirazioni,
- Rafforzano la fiducia e la speranza collegando le azioni di oggi con i risultati di domani.

Il lavoro con i3 giovani sostiene anche la crescita emotiva aiutando i3 giovani ad affrontare l'incertezza in modo costruttivo. Quando i3 operatori giovanili guidano le discussioni con empatia e apertura, trasformano l'incertezza in uno spazio di apprendimento e empowerment. Questo approccio aiuta i3 giovani a rafforzare la resilienza, l'adattabilità e l'ottimismo, qualità essenziali in un mondo imprevedibile.

Affrontare queste competenze con i3 giovani

Modi per insegnare ad affrontare la previsione del futuro

"Pensare al futuro" può sembrare un concetto astratto, quindi la chiave è renderlo comprensibile e stimolante. Piuttosto che presentare la lungimiranza come un'abilità tecnica, collegala alle esperienze quotidiane dell3 giovani, ai momenti in cui già immaginano, pianificano o fanno scelte sul loro futuro.

Esempi a cui possono riferirsi includono:

- Chiedersi che tipo di lavori esisteranno tra dieci anni,
- Pensare a dove vorrebbero vivere o studiare,
- immaginare come la tecnologia o il cambiamento climatico modelleranno la loro comunità,
- Sognare chi vorrebbero diventare.

Spiega che questa abilità non consiste nel prevedere cosa accadrà, ma nell'essere aperti, flessibili e proattivi. Si tratta di capire come le piccole azioni di oggi possano influenzare il domani. L3 operatori giovanili possono invitare alla riflessione attraverso semplici domande come:

- "Come potrebbe essere il tuo mondo tra dieci anni?"
- "In che tipo di comunità vorresti vivere?"
- "Cosa potreste iniziare a fare ora per avvicinarvi a questo obiettivo?"

Questo approccio aiuta i3 giovani a vedere il futuro come qualcosa che possono plasmare, non come qualcosa che semplicemente accade loro.

Consigli pratici e trucchi per la formazione sulla previsione del futuro

Il lavoro con i3 giovani offre innumerevoli opportunità per integrare il pensiero futuro nella pratica quotidiana. Non richiede strumenti complicati, ma solo curiosità, creatività e la giusta mentalità. Alcuni modi pratici per promuovere questa abilità includono:

- **Partire dall'immaginazione:** utilizzare attività di disegno, scrittura o collage in cui i3 partecipanti illustrano "una giornata della loro vita nel 2035".
- **Utilizzare scenari semplici:** presentare storie ipotetiche (ad esempio, "Cosa succederebbe se l'apprendimento fosse tutto online?") e discutere i possibili impatti.
- **Incoraggiare il backcasting:** partire da una visione desiderata e pianificare i passi necessari per raggiungerla.
- **Esplorare i segnali di cambiamento:** raccogliere notizie o innovazioni e discutere come potrebbero influenzare il futuro.
- **Collegare emozioni e speranza:** discutere di come il futuro i3 fa sentire e di come rimanere motivati in tempi incerti.
- **Collegate la riflessione all'azione:** terminate sempre le sessioni con "Cosa possiamo fare ora?" per trasformare la lungimiranza in empowerment.
- **Celebrare la creatività:** ribadire che non esistono futuri giusti o sbagliati, ogni idea può stimolare l'ispirazione e il dialogo.

Utilizzando questi semplici approcci, i3 operatori giovanili aiutano i3 giovani a trasformare l'incertezza in apprendimento, azione e fiducia in se stessi.

Collegamenti con le altre competenze

Affrontare e prevedere il futuro è un'abilità trasversale che collega il pensiero, i sentimenti e l'azione. Rafforza e viene rafforzata da molte altre competenze chiave essenziali per lo sviluppo degli giovani e l'apprendimento permanente.

- **Pensiero analitico e critico** – comprendere le tendenze e immaginare scenari richiede l'analisi delle informazioni e la messa in discussione delle ipotesi.
- **Resilienza, adattabilità, flessibilità e agilità** – esplorare futuri multipli aiuta gli giovani ad affrontare con calma l'incertezza e ad adattarsi al cambiamento.
- **Intelligenza emotiva e regolazione** – pensare al futuro spesso suscita forti emozioni; imparare a gestirle sviluppa la maturità emotiva.
- **Motivazione intrinseca** – immaginare un futuro desiderabile dà una direzione e una spinta interiore per agire con determinazione oggi.
- **Consapevolezza di sé e self-management** – collegare il comportamento attuale agli obiettivi a lungo termine rafforza la responsabilità e la definizione degli obiettivi.
- **Comprensione interpersonale, affidabilità ed empatia** – co-creare visioni future sviluppa empatia e responsabilità collettiva.
- **Comunicazione verbale e non verbale** – discutere e presentare scenari futuri migliora sia l'espressione che l'ascolto attivo.

- **Iniziativa e processo decisionale** – la lungimiranza trasforma l'incertezza in opportunità, incoraggiando gli giovani ad agire in modo intenzionale.
- **Coraggio e speranza di affrontare il futuro** – soprattutto, la lungimiranza favorisce l'ottimismo e la fiducia, mostrando agli giovani che, anche nell'incertezza, hanno il potere di plasmare ciò che verrà dopo.

Conclusione

Pensare al futuro non è un lusso, è una necessità. E prepararsi al futuro non significa avere tutte le risposte, ma porre le domande giuste. La formazione FutureMe ti aiuterà a:

- Comprendere il potere della lungimiranza e del pensiero futuro e utilizzarli nel tuo lavoro.
- Comprendere le grandi tendenze che plasmano il nostro mondo.
- Sviluppare la mentalità e le competenze necessarie per adattarsi e guidare.
- Aiutare gli giovani a immaginare il loro FutureMe, a fissare obiettivi, a gestire il cambiamento e a costruire un futuro migliore e una vita che abbia senso.
- Fornire agli giovani gli strumenti per affrontare l'incertezza con coraggio, creatività e determinazione.

Fonti e ulteriori letture

Toolkit di avvio rapido e guide pratiche (molto utili con i gruppi di giovani)-

- **Australian Government, Australian Public Service Academy (2024) Futures primer.** Canberra: Australian Government. Disponibile su: <https://www.apsacademy.gov.au> (Consultato il: 14 dicembre 2025)

- **California 100 (2025)** *A foresight toolkit for policy educators*. Stanford, CA: California 100. Disponibile su: <https://www.california100.org> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **European Academy on Youth Work (2024)** *Futures of youth work*. Strasbourg: European Academy on Youth Work. Disponibile su: <https://www.eayw.net> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **European Academy on Youth Work (2025)** *Signal spotters pack*. Strasbourg: European Academy on Youth Work. Disponibile su: <https://www.eayw.net> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **European Academy on Youth Work (EYWA) (n.d.)** *Windows to the future*. Disponibile su: <https://www.eayw.net/resources/window-to-the-future/> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **European Commission, Competence Centre on Foresight (n.d.)** *Foresight and futures thinking: Collection of foresight engagement tools*. Brussels: European Commission. Disponibile su: https://knowledge4policy.ec.europa.eu/foresight_en (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **McGuinness Institute (n.d.)** *A brief guide to futures thinking and foresight*. Wellington: McGuinness Institute. Disponibile su: <https://www.mcguinnessinstitute.org> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **Nesta (n.d.)** *Futures and innovation methods*. London: Nesta. Disponibile su: <https://www.nesta.org.uk> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **UK Government Office for Science (2021)** *A brief guide to futures thinking and foresight*. London: Government Office for Science. Disponibile su: <https://www.gov.uk/government/publications/futures-thinking-and-foresight> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **UK Government Office for Science (2024)** *The Futures Toolkit*. London: Government Office for Science. Disponibile su: <https://www.gov.uk/government/collections/futures-toolkit> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **UN Futures Lab and International Science Council (2025)** *Futures thinking and strategic foresight in action: Insights from the Global South*. New York: United Nations. Disponibile su: <https://www.un-futureslab.org> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **United Nations Development Programme (UNDP) (n.d.)** *Exploring futures: Signals of change*. New York: UNDP. Disponibile su: <https://www.undp.org> (Consultato il: 14 dicembre 2025).

Letteratura fondamentale/scientifica sulla previsione e l'orientamento al futuro

- **Afshari, A.R. (2019)** *Using the Delphi method for futures studies*. Paper presented at the IEOM Conference, Pilsen, Czech Republic. Disponibile su: <https://ieomsociety.org/pilsen2019/papers/69.pdf> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **European Commission (2020–2025)** *Strategic foresight reports*. Brussels: European Commission. Disponibile su: <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/strategic-foresight> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **Hines, A. and Bishop, P. (2015)** *Thinking about the future: Guidelines for strategic foresight*. Houston, TX: Hinesight. Disponibile su: <https://www.hinesight.com> (Consultato il: 14 dicembre 2025).

- **Miller, R. (ed.) (2018)** *Transforming the future: Anticipation in the 21st century*. Paris: UNESCO. Disponibile su: <https://unesdoc.unesco.org> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019)** *OECD Learning Compass 2030*. Paris: OECD Publishing. Disponibile su: <https://www.oecd.org/education/2030-project> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2020)** *Anticipatory innovation governance*. Paris: OECD Publishing. Disponibile su: <https://oecd-opsi.org> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **Voros, J. (2003/2005)** *A generic foresight process framework*. Melbourne: Swinburne University of Technology. Disponibile su: <https://researchbank.swinburne.edu.au> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **World Economic Forum (2025)** *The future of jobs report 2025*.

Geneva: World Economic Forum. Disponibile su: <https://www.weforum.org> (Consultato il: 14 dicembre 2025).

Come integrare la previsione nelle politiche e nei sistemi (per amplificare la voce dell3 giovani)

- **ANTICIPATE – Denmark (n.d.)** *The futurist's guide to foresight: Methods and tools*. Copenhagen: ANTICIPATE. Disponibile su: <https://www.anticipate.dk/the-futurists-guide-to-foresight> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **European Commission (2020–2025)** *Strategic foresight reports*. Brussels: European Commission. Disponibile su: <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/strategic-foresight> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- **Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2020)** *Anticipatory innovation governance*. Paris: OECD Publishing. Disponibile su: <https://oecd-opsi.org> (Consultato il: 14 dicembre 2025).

PARTE B

Metodologie per esplorare la "previsione e l'orientamento al futuro"

Esistono molti modi per "insegnare" la previsione e l'orientamento al futuro all3 giovani. Solo per citarne alcuni:

- Horizon scanning & signal spotting – Raccogliere sistematicamente segnali deboli e questioni emergenti
- Tre orizzonti – Esplorare il modo di pensare dei sistemi odierni, come l'innovazione potrebbe essere utilizzata per la transizione verso il futuro desiderato
- Analisi delle tendenze e dei fattori trainanti – Raggruppare i segnali in forze di cambiamento più ampie
- Pianificazione di scenari – Costruire futuri multipli e plausibili per ampliare il pensiero e rivelare opzioni/rischi.
- Backcasting: partire da un futuro desiderabile e lavorare a ritroso per progettare i passi da compiere oggi.
- Utilizzo del metodo Delphi come tecnica di previsione
- Wind-tunnelling / stress-testing – Testare le strategie attuali rispetto agli scenari-
- Partire dai segnali di cambiamento provenienti dalla vita dell3 giovani (guida UNDP), quindi passare agli scenari/backcasting
- Utilizzare gli elenchi delle competenze in evoluzione del Forum economico mondiale per giustificare il miglioramento delle competenze

Nella sezione "Fonti e ulteriori letture" troverete molte risorse su questi metodi. Nella nostra formazione "FutureMe" esploreremo in dettaglio il metodo "Windows of the Future", sviluppato dall'European Youth Work Academy. Abbiamo ulteriormente sviluppato questo metodo per renderlo più utile nel lavoro con l3 giovani senza background accademico e con un livello di istruzione inferiore. Questo nuovo metodo, sviluppato con il supporto dell3 giovani, lo chiamiamo "FutureMe Quest - Il mio percorso verso il futuro".

METODOLOGIA 1: Parlare del futuro

Breve descrizione:

"Parlare del futuro" è un metodo che aiuta i3 giovani a pensare al futuro e a esplorare come percepiscono i possibili risultati. Comprende parlare delle tendenze attuali, immaginare quali cambiamenti subirà il mondo in futuro e discutere le strategie su come prepararsi a tali cambiamenti come diversi gruppi sociali.

Scopo: aiutare i3 giovani a immaginare, esplorare e iniziare a prepararsi al loro futuro in modo realistico

Obiettivi

- Incoraggiare i3 giovani a riflettere sulle loro idee per il futuro.
- Aiutare i3 giovani a comprendere in che modo saranno influenzati dai possibili cambiamenti.
- Mostrare che piccoli passi oggi possono aiutare a raggiungere obiettivi a lungo termine.
- Supportare le discussioni di gruppo, il processo decisionale e la condivisione.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero analitico e critico	✓ Comprensione interpersonale
✓ Resilienza, tolleranza allo stress, flessibilità	✓ Affidabilità ed empatia
✓ Intelligenza emotiva, regolazione delle emozioni	✓ Comunicazione verbale e non verbale
✓ Motivazione (intrinseca)	✓ Iniziativa e processo decisionale
✓ Consapevolezza di sé (personale e sociale)	✓ Coraggio e speranza nell'affrontare il futuro
✓ Self-management	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

Spazio: qualsiasi stanza con sedie e tavoli mobili per lavori di gruppo (fino a 25 persone)

Materiali:

- Schede con simboli (Future Flash Symbols)
- Schede per i giovani
- Penne, carta (almeno tre colori diversi), flipchart/lavagna bianca
- Fogli A4 stampati e preparati

Durata: 90 minuti

Descrizione passo dopo passo:

1. Riscaldamento: Future Flash (10 minuti)

- Distribuisce un simbolo Future Flash (vedi allegato) a ciascun gruppo
- Chiedete al gruppo: quali tendenze si possono attualmente individuare in questo settore (della scheda Future Flash)? Esempio di tendenza: consumo di prodotti ecologici.
- I3 partecipanti riflettono sulle possibili tendenze

- Se non riescono a individuare possibili tendenze, utilizzate le schede per i giovani (vedi allegato per ulteriore ispirazione)
- Invita alcuni volontari a condividere le tendenze che hanno individuato

2. Verifica della realtà: immaginare il futuro (35 minuti)

- I partecipanti rimangono nei loro gruppi
- Chiedete ai gruppi: come sarà il mondo tra 15 anni per quanto riguarda il vostro settore (della Flash Card)?
- I gruppi devono scrivere cosa e come cambierà il mondo
- Discutete i risultati in gruppi più grandi
- Scrivete le loro risposte:
 - le idee negative su fogli rossi/rosa
 - idee neutre su fogli bianchi
 - idee positive su fogli verdi
- Debriefing:
 - Mostra agli partecipanti che hanno presentato molte più idee neutre/positive rispetto a quelle negative e che non c'è motivo di temere che il futuro si sviluppi in una direzione distopica.
 - Concentratevi sull'importanza di essere proattivi, di voler cambiare qualcosa per garantire un futuro migliore.

3. Strategie per prepararsi al futuro (15 minuti)

- I partecipanti tornano nei loro gruppi iniziali.
- Chiedete a ogni gruppo di riesaminare le idee create in precedenza (le tendenze del passaggio 1 e le idee sul futuro del passaggio 2)
- Ogni gruppo sceglie in totale tre idee da quegli elenchi.
- Possono essere: 3 tendenze o 3 idee sul futuro, oppure un mix (ad esempio: 1 tendenza + 2 idee sul futuro).

Importante: servono solo tre idee in totale, non tre per ogni elenco.

Esempio:

- Tendenza: più apprendimento online
- Idea sul futuro: molti lavori usano l'IA
- Idea sul futuro: le persone lavorano da remoto
- Ora chiedete al gruppo di discutere: *"Cosa dovrebbero imparare o iniziare a fare oggi i giovani per essere pronti a questo futuro?"*
- Chiedete ai gruppi di annotare su carta 3-5 idee pratiche.

Esempi:

- Imparare a usare gli strumenti digitali in modo responsabile
- Esercitare il pensiero critico quando si leggono informazioni online
- Migliorare le capacità di comunicazione e di lavoro di squadra
- Imparare a gestire lo stress e il cambiamento
- Per rendere più chiare le loro idee, spiegate che possono pensare a tre semplici tipi di preparazione:
 - **Competenze – Quali abilità i giovani dovrebbero acquisire**
 - Esempio: problem-solving, competenze digitali, intelligenza emotiva
 - **Azioni – Quali abitudini o attività possono iniziare da subito**
 - Esempio: volontariato, apprendimento di nuovi strumenti, lavoro in squadra

- **Supporto – Di quale aiuto o risorse potrebbero avere bisogno**
- Esempio: insegnanti, mentori, centri giovanili, opportunità di apprendimento

Importante: non devono scrivere queste categorie, ma possono usarle per strutturare le loro idee.

4. Presentazione delle strategie di soluzione (20 minuti)

- Ogni gruppo presenta le proprie idee a tutto il gruppo.
- Chiedete loro di spiegare brevemente:
 - Quali idee sul futuro o tendenze hanno scelto
 - Quali azioni di preparazione, competenze e supporto suggeriscono
- Ogni gruppo dovrebbe parlare per circa 2-3 minuti.
- Mentre i gruppi presentano, la facilitator3 annota le idee chiave sul flipchart.
- Potete organizzare il flipchart in tre colonne:

Esempio:

Competenze da acquisire	Azioni da provare	Supporto necessario
Alfabetizzazione digitale	Iscriversi a club tecnologici	Mentori

- Alla fine, la partecipanti possono vedere molte idee raccolte insieme.

5. Debriefing (10 minuti)

- Mantenete la discussione breve e riflessiva.
- Ponete alla partecipanti alcune semplici domande:
 - Cosa ti ha sorpreso durante questa attività?
 - Quale cambiamento futuro ritieni più importante?
 - Quale competenza pensi sia più necessaria alla giovani per il futuro?

Qual è una piccola cosa che potresti iniziare a fare oggi?

Suggerimento alla facilitator3 e debriefing:

- Iniziate con un'atmosfera aperta e accogliente, senza risposte sbagliate.
- Incoraggiate tutti a parlare, ma lasciate anche spazio alla riflessione silenziosa.
- Normalizzate l'incertezza sul futuro: "È normale sentirsi insicuri3."
- Sottolineate che le piccole azioni contano e collegate le scelte presenti ai risultati a lungo termine.
- Concentratevi sui punti di forza, sulla speranza e sulle possibilità:
 - "Qual è una cosa su cui ti senti più sicuro ora?"
 - "Qual è un mini-passo che potresti compiere questa settimana?"
 - "Chi o cosa potrebbe sostenerti?"

Adattamenti (facoltativi ma utili)

- Per la partecipanti più giovani (12-15 anni)
 - Ridurre "15 anni" a 10 anni.
 - Usare più elementi visivi e meno termini astratti.
 - Sostituire "tendenze" con: "Quali cambiamenti noti intorno a te?"
- Per gruppi avanzati (16-25 anni / operatori3 giovanili)
 - Aggiungere un passaggio rapido: "Chi ne trae beneficio / chi è a rischio?" (prospettiva dell'equità)
 - Chiedete ai gruppi di includere una strategia per l'inclusione (migranti, giovani a basso reddito, persone con disabilità, ecc.)

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

- Ogni gruppo nomina e spiega chiaramente 2-3 tendenze durante il riscaldamento.
- Ogni gruppo scrive 3-5 cambiamenti futuri nel passaggio 2 coerenti con il tema della propria carta.
- Il flipchart finale mostra un mix di idee rosse/bianche/verdi, non solo negative.
- Ogni gruppo presenta 3 competenze/azioni che i giovani possono iniziare a mettere in pratica da subito.
- Alla fine, ogni partecipante indica un elemento appreso e valuta "Mi sento più preparato" su una rapida scala da 1 a 5.

Materiale allegato:



[Carte con simboli Future Flash](#)



[Schede per i giovani](#)

METODOLOGIA 2: Finestre sul futuro adattato

Breve descrizione:

Questo metodo aiuta le persone a pensare al futuro, immaginare cosa potrebbe accadere e pianificare come realizzare il futuro migliore. Questo metodo aiuta le persone a pensare al futuro e a fare piani per raggiungere un futuro migliore. Prevede diverse attività per riflettere sul presente e sul futuro e poi fare piani per agire. Alcune di esse includono parlare del presente, immaginare il futuro e pianificare passi concreti per realizzarlo.

Scopo: Aiutare i3 giovani a pensare al futuro in modo positivo e realistico.

Obiettivi:

- Aiutare le persone a pensare al futuro e imparare a pianificarlo.
- Elaborare un piano per il futuro.
- Lavorare insieme per condividere idee e riflettere sulle opportunità per il futuro.
- Intraprendere azioni e misure concrete per realizzare il futuro.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero analitico e critico	✓ Comprensione interpersonale
✓ Pensiero creativo, innovazione	✓ Comunicazione verbale e non verbale
✓ Resilienza, tolleranza allo stress, flessibilità	✓ Leadership e influenza sociale
✓ Intelligenza emotiva, regolazione delle emozioni	✓ Iniziativa e processo decisionale
✓ Curiosità, apertura verso le novità e apprendimento permanente	✓ Coraggio e speranza nell'affrontare il futuro

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- **Spazio:** qualsiasi stanza o spazio all'aperto che possa ospitare fino a 20 persone (da dividere in gruppi di 3-5).
- **Cosa serve:** tavoli o pareti con flipchart, sedie, timer, dadi, tabelloni da gioco, carte, penne e post-it.
- **Preparazione:**
 1. Stampare o disegnare il tabellone di gioco per ogni gruppo.
 2. Prepara o stampa i set di carte badge, le carte "Chiedi a un futurologo" e le carte "Vivere nel futuro".
 3. Prevedere unə facilitatorə ogni cinque partecipanti.

Durata:

Per un gruppo di 3-5 giocatori: circa 1,5-2 ore

- Introduzione e preparazione: 5 min
- Round 1 ("Tendenze odierne"): 10 min
- Round 2 ("Tra 15 anni"): 20 min
- Round 3 ("Un futuro migliore"): 20 min
- Resoconto: 20-30 min

Per gruppi con più di 10 partecipanti:

- Dividete tutti in squadre più piccole di 4-6 persone in modo che ogni squadra possa lavorare in modo pratico.
- Fornite a ogni gruppo una lavagna "Finestre sul futuro", un dado e un mazzo completo di carte.
- Assegnare una facilitatore ogni 5-6 partecipanti
- Preparate un tavolo o un flipchart separati per ogni gruppo, con penne, post-it e un timer.
- Mantenete lo stesso tempo totale (1,5-2 ore), ma concedete 5-10 minuti in più nel debriefing finale in modo che ogni gruppo possa condividere le sue intuizioni principali.
- Se avete più di 24 persone, prendete in considerazione la possibilità di organizzare due sessioni parallele o di ridurre la dimensione delle squadre a 3-4 persone per mantenere le discussioni concentrate.

Descrizione passo passo:

Introduzione (5 min)

- Spiegate l'idea del gioco (come pulire una finestra per vedere il futuro)
- Dai a ogni gruppo una o due carte area

Round 1 – Tendenze attuali (10 min)

- 2 min: tutti scrivono su dei post-it 1-3 tendenze o sfide relative al settore dell'area.
- 8 min: attaccarli, leggerli e discuterne; gli altri gruppi possono aggiungere tendenze di cui sono a conoscenza nelle altre aree
- Il moderatore raggruppa i contributi

Round 2 – 15 anni nel futuro (20 min)

- Ogni gruppo affronta un determinato settore tenendo conto dei contributi relativi alle tendenze recenti che potrebbero influire su tale settore.
- 3 min: Ogni persona pesca una carta e scrive uno scenario futuro.
- 7 min: Condividete queste idee.
- 10 min: combinare le idee in un'unica visione a 15 anni.

Round 3 – Un futuro migliore (30 min)

Ci sono 3 opzioni su come lavorare su questo argomento

Opzione 1:

Sulla base dello scenario sviluppato dalli partecipanti, questi ultimi devono elaborare un piano: se questo futuro mi attende, cosa devo fare e sviluppare ora come individuo ma anche come operatore giovanile, e in che modo devo sostenere li giovani con cui lavoro?

- *Nel caso di uno scenario pessimistico:*
 - a. essere preparati e in grado di sopravvivere
 - b. per evitare che certe cose accadano
 - c. trasformare il risultato previsto in un futuro positivo
- *nel caso in cui sia stato sviluppato uno scenario più ottimistico:*
 - a. acquisire le competenze e le abilità necessarie per realizzare questo obiettivo
 - b. assicurarsi che questi sviluppi abbiano successo
 - c. far sì che li altri si sentano positivi e coinvolti nel realizzare questo futuro

Discutere il significato della visione e i passi successivi.

Opzione 2:

Se avete l'impressione che i partecipanti abbiano previsto solo un futuro pessimistico e negativo, utilizzate il *metodo Disney* (nel modulo 3): devono recarsi nella stanza dei sognatori: "Se vivessimo in un mondo perfetto, in cui tutti usano il proprio potere e la propria intelligenza in modo positivo, come potrebbe essere il futuro nell'ambito o negli ambiti in cui lavorate? Importante: il moderatore deve assicurarsi che i partecipanti contribuiscano solo con idee positive (per i dubbi e i problemi hanno già avuto modo di esprimersi). Poi entrate nella "stanza del realista": tenendo presente la visione pessimistica, guardate questa visione positiva: cosa si può fare oggi affinché alcune delle cose delle vostre visioni positive diventino realtà nonostante la visione pessimistica?

Opzione 3 (dal "*Metodo Finestre sul futuro*" dell'*Accademia europea sul lavoro giovanile*):

A turno, pescate una carta "Vivere nel futuro", tirate i dadi e recitate (30 secondi ciascuna).

Debriefing (20-30 min)

- Chiedete alle persone come si sono sentite, cosa hanno imparato e come utilizzare queste idee nella vita reale.
- Se lo scenario futuro è troppo pessimistico, il debriefing richiederà più tempo. Ad esempio, è necessario sottolineare gli scenari e le opzioni futuristiche positive e sottolineare l'importanza di incoraggiare se stessi e i giovani ad avere un futuro potenzialmente positivo.

Suggerimenti per i facilitatori e il debriefing:

- Creare uno spazio sicuro: stabilire regole di base per il rispetto e l'ascolto.
- Prestare attenzione agli argomenti delicati: alcuni futuri possono sembrare spaventosi. Consentite a chiunque di saltare alcune parti, se necessario.
- Siate inclusivi: lasciate che le persone disegnino, scrivano o parlino, scegliendo ciò che più si addice loro.
- Focus del debriefing: parlate delle sensazioni, collegate le azioni presenti ai risultati futuri e decidete i prossimi passi concreti.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

- Conta quante tendenze distinte ogni partecipante scrive durante il primo round, puntando ad almeno tre per persona.
- Osservate quanto sono dettagliati gli scenari futuri (hanno utilizzato fatti concreti?).
- Chiedi a ciascuna partecipante di valutare la collaborazione del proprio team su una scala da 1 a 5 alla fine, puntando a un punteggio medio di quattro o superiore.
- Utilizzate un breve sondaggio prima e dopo chiedendo "Quanto vi sentite ottimisti?" e puntate a un aumento medio di almeno un punto.
- Tieni traccia di quanti team scelgono di utilizzare nuovamente il metodo da soli dopo la sessione, puntando ad almeno la metà che lo ripete.

Materiale allegato:



[Opuscolo con le istruzioni](#) (A4, per stampa fronte-retro)



[Opuscolo con le istruzioni](#) (pdf semplice)

-  [Tabellone di gioco in formato A2](#)
-  [Tabellone di gioco in formato A3](#)

Tre mazzi di carte (con carte prestampate e carte bianche):

-  [Carte Area](#)
-  [Carte "Vivere nel futuro"](#)
-  [Carte "Chiedi a un futurologo"](#)

Breve descrizione:

Il Vision Tree è un metodo creativo e visivo per esprimere il futuro che si immagina in relazione a un argomento specifico. I partecipanti esplorano e definiscono in modo collaborativo le loro visioni personali o condivise in diverse categorie relative alla vita o al progetto. Utilizzando un grande grafico raffigurante un albero con rami e foglie codificati a colori, ogni partecipante contribuisce con le proprie riflessioni su ciò che desidera realizzare in vari ambiti della vita o del lavoro. Questo metodo favorisce la riflessione, il dialogo e il pensiero orientato al futuro in modo tangibile e coinvolgente.

Scopo: Aiutare i3 partecipanti a chiarire ed esprimere la loro visione personale o collettiva del futuro in un formato strutturato, creativo e collaborativo.

Obiettivi:

- Promuovere il pensiero riflessivo sul futuro in diversi ambiti della vita/del lavoro.
- Aiutare i3 partecipanti a scomporre visioni complesse in elementi attuabili o immaginabili.
- Incoraggiare la collaborazione e il dialogo attraverso lo scambio tra pari.
- Visualizzare e comunicare aspirazioni e obiettivi individuali o condivisi.
- Creare un'immagine duratura dei futuri desiderati che possa guidare i passi successivi.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero creativo, innovazione	✓ Iniziativa e processo decisionale
✓ Consapevolezza di sé (personale e sociale)	✓ Coraggio e speranza nell'affrontare il futuro
✓ Comunicazione verbale e non verbale	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- **Spazio:** una stanza con spazio sufficiente per il lavoro di gruppo, il movimento e le esposizioni visive (ad esempio, pareti, flipchart o tavoli grandi).
- **Cosa ti serve**
 - Un grande albero stampato o disegnato a mano (su flipchart o su un poster a tutta parete)
 - Foglietti di foglie ritagliati di diversi colori (un colore per ogni ramo/categoria)
 - Pennarelli o penne
 - Nastro adesivo o colla (per attaccare le foglie all'albero)
- **Preparazione:**
 - Preparare il poster dell'albero e stampare/ritagliare un numero sufficiente di foglie di diversi colori.
 - Decidete o preparate delle indicazioni per le categorie future (ad esempio, "Carriera", "Comunità", "Relazioni", "Benessere", ecc.).
 - Preparare il materiale per scrivere e attaccare le foglie.
 - Organizza lo spazio in modo da favorire discussioni in piccoli gruppi o in coppia.

Durata: 90-120 minuti, a seconda delle dimensioni del gruppo e del numero di categorie

Descrizione passo dopo passo:**1. Introduzione (10-15 min):**

Spiegare lo scopo del Vision Tree. Introdurre l'idea di immaginare diversi aspetti del futuro utilizzando la metafora dell'albero.

2. Brainstorming sulle categorie (10-15 min):

Come gruppo, fate un brainstorming su 4-6 categorie importanti per immaginare il futuro (ad esempio, lavoro, salute, società, apprendimento, vita personale, ambiente). Assegnate un colore a ciascuna categoria/ramo.

3. Discussioni a coppie (20-30 min):

I partecipanti formano delle coppie. Per ogni categoria, riflettono sulla domanda:

- *"Qual è la mia visione per [questa categoria] nel futuro?"*
- *"Quali saranno i risultati/benefici/traguardi se questa visione diventerà realtà?"*

Scrivono ogni visione su una foglia del colore corrispondente alla categoria.

4. Assemblaggio dell'albero (15-20 min):

I partecipanti posizionano le loro foglie sui rami corrispondenti dell'albero delle visioni. Ogni ramo rappresenta ora una categoria, ricca di visioni.

5. Condivisione e riflessione di gruppo (20-30 min):

Invita il gruppo a condividere: cosa notano? Ci sono sogni comuni? Idee sorprendenti? Schemi ricorrenti? Paure o speranze?

6. Integrazione facoltativa (10-15 min):

I partecipanti scelgono una foglia da conservare come promemoria o motivazione.

Suggerimento all3 facilitator3 e debriefing:

- Incoraggiate l'apertura mentale e l'immaginazione. Non ci sono risposte sbagliate.
- Aiutate l3 partecipanti a distinguere tra realtà attuale e visione futura.
- Utilizzate domande guida se l3 partecipanti si bloccano (ad esempio: "Cosa cambierebbe nel vostro futuro ideale?", "Quale cambiamento vi renderebbe orgogliosi?").
- Fate il debriefing con domande come:
 - "Come vi siete sentiti immaginando il vostro futuro in questo modo?"
 - "C'è stato qualcosa che ti ha sorpreso nella tua visione o in quella dell'altr3?"
 - "Quali visioni ti sembrano realizzabili e quali più lontane?"
 - "Quale piccolo passo potreste compiere ora verso una di queste visioni?"

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

- Feedback dell3 partecipanti attraverso una breve riflessione scritta o orale
- Documentazione visiva dell'albero per il follow-up o il confronto nel tempo
- Domande di autovalutazione come:
 - "Mi sento più ottimista/fiducioso riguardo al mio futuro."
 - "Ho scoperto qualcosa di nuovo su me stesso o sull'altr3".
 - "Questo mi ha aiutato a fissare un obiettivo o a identificare una priorità".

Materiale allegato:

 [Modello di foglie](#)

METODOLOGIA 4: FutureMe Quest: Il mio percorso verso il futuro**Breve descrizione:**

"Il mio percorso verso il futuro" è un workshop creativo e pratico che aiuta i3 giovani a immaginare il loro futuro, a riflettere su ciò che è importante per loro e a muovere i primi passi per realizzarlo. Comprende giochi semplici, discussioni di gruppo e attività di riflessione per aiutarli a collegare i sogni alla pianificazione della vita reale.

Scopo: Aiutare i3 giovani a immaginare, esplorare e iniziare a pianificare il loro futuro in modo giocoso ma realistico.

Obiettivi:

- Incoraggiare i3 giovani a riflettere sulle loro speranze e idee per il futuro.
- Aiutare i3 giovani a comprendere le decisioni fondamentali della vita (come la gestione del budget e le priorità).
- Mostrare che piccoli passi oggi possono aiutare a raggiungere obiettivi a lungo termine.
- Supportare le discussioni di gruppo, il processo decisionale e la condivisione.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Intelligenza emotiva, regolazione delle emozioni	✓ Comunicazione verbale e non verbale
✓ Motivazione (intrinseca)	✓ Iniziativa e processo decisionale
✓ Consapevolezza di sé (personale e sociale)	✓ Coraggio e speranza nell'affrontare il futuro
✓ Self-management	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

Spazio: qualsiasi stanza con sedie e tavoli mobili per lavori di gruppo (fino a 25 persone)

Materiali:

- Carte con simboli (Future Flash Symbols)
- Carte del gioco di simulazione del futuro (5 livelli di budget)
- Fogli di lavoro: tabella di bilancio, foglio di lavoro Future Radar, mini-step note
- Penne, carta, flipchart/lavagna bianca
- Fogli A4 stampati e preparati

Durata: 90 minuti

Descrizione passo dopo passo:**1. Riscaldamento: Future Flash (10 minuti)**

- Distribuisce le carte con i simboli nella stanza.
- Chiedi al gruppo: "Quando pensate al futuro, cosa vi entusiasma?"
- I partecipanti scelgono un simbolo che si collega alla loro risposta.
- Invita alcuni volontari a condividere il motivo per cui hanno scelto quel simbolo.

2. Verifica della realtà: Gioco del piano futuro (35 minuti)

- Dividete i3 partecipanti in piccoli gruppi.

- Ogni gruppo riceve un budget mensile (assegnato in modo casuale: da 800 a 6.000 euro).
- Fornisci esempi di spese (ad esempio, affitto, cibo, telefono, hobby).
- Ogni persona compila un foglio di lavoro con il proprio piano mensile personale.
- Discutete in piccoli gruppi: cosa potreste permettervi? Cosa avete dovuto tralasciare? Cosa era più importante?
- Riunitevi e condividete le intuizioni chiave:
 - Cosa ti ha sorpreso?
 - Cosa è stato difficile decidere?

3. Riflessione sul workshop (15 minuti)

- Distribuisci il foglio di lavoro Future Radar.
- Ogni partecipante scrive:
 - Cosa voglio ottenere nei prossimi anni?
 - Cosa posso fare ora per iniziare (ad esempio, risparmiare denaro, chiedere aiuto, fare ricerche, acquisire esperienza)?

4. Il mio prossimo piccolo passo (5 minuti)

- Consegnate a ciascuna partecipante un piccolo foglietto su cui scrivere:
 - "Qual è il tuo prossimo piccolo passo verso il tuo futuro?"

Se c'è tempo, invita 1-2 volontari a condividere la loro risposta.

Suggerimento per i facilitatori e debriefing:

- Iniziate con un'atmosfera aperta e accogliente, senza risposte sbagliate.
- Incoraggiate tutti a parlare, ma lasciate anche spazio alla riflessione silenziosa.
- Normalizza lo stress o l'incertezza sul futuro: è normale.
- Sottolineate che anche le piccole azioni possono essere d'aiuto.
- Collegare le scelte presenti ai risultati a lungo termine.
- Concentratevi sui punti di forza, sulla speranza e sulle possibilità.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

- Contate quanti simboli futuri i partecipanti associano durante il riscaldamento.
- Confronta quante spese realistiche sono incluse nei fogli di lavoro del budget.
- Chiedi prima e dopo: "Ti senti più ottimista o più pronto per il tuo futuro?"
- Raccogli le note dei mini-passi in forma anonima e cerca di individuare degli schemi ricorrenti.
- Fai un follow-up nelle sessioni successive per vedere se i partecipanti hanno provato il loro mini-passo.

Materiale allegato



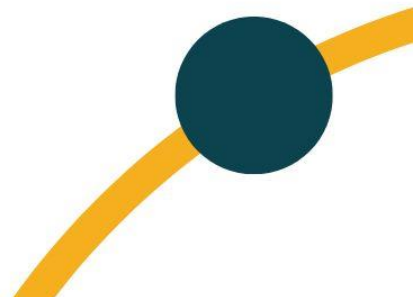
[Carte con simboli Future Flash](#)



[Carte del gioco di simulazione del futuro](#)



[Fogli di lavoro e istruzioni](#)



FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Motivazione e
consapevolezza di sé

MODULO 2

PARTE A

Comprendere la motivazione e la consapevolezza di sé nel lavoro con i3 giovani

Perché la motivazione e la consapevolezza di sé sono importanti per essere pronti per il futuro?

La motivazione è alla base del modo in cui le persone agiscono e crescono: spiega perché iniziamo nuovi progetti, perché perseveriamo nelle difficoltà e perché alcune esperienze ci sembrano significative. **La consapevolezza di sé** assicura che questa spinta non sia cieca, aiutandoci a riconoscere ciò che ci dà energia o ci blocca e come il nostro comportamento influisce sull3 altr3.

Per te che lavori con i3 giovani, queste competenze sono essenziali per capire perché alcun3 partecipanti si impegnano profondamente mentre altr3 si tirano indietro, e come creare le condizioni affinché tutti trovino un motivo per partecipare.

Per i3 giovani, queste competenze sono alla base della crescita personale e del benessere. L3 aiutano a rimanere resilienti quando le cose si fanno difficili, a prendere decisioni più chiare su ciò che vogliono e a sentirsi più sicuri di fronte a un futuro incerto. Senza motivazione e consapevolezza di sé, lo sforzo può rapidamente svanire o andare nella direzione sbagliata. Con esse, i3 giovani acquisiscono sia l'energia per andare avanti sia la lucidità per concentrarsi su ciò che conta davvero per loro.

L'importanza della motivazione e della consapevolezza di sé è riconosciuta nei quadri europei. Il **quadro europeo**

LifeComp (2020) identifica la consapevolezza di sé come una competenza fondamentale per l'apprendimento personale, sociale e permanente. Il **rapporto del World Economic Forum sul futuro del lavoro (2025)** mostra che, mentre molte attività tecniche potranno essere automatizzate, le capacità umane come la motivazione, la consapevolezza di sé e l'adattabilità rimarranno decisive. Queste competenze non solo aiutano gli individui ad avere successo, ma rendono anche più forti le organizzazioni e le comunità, creando spazi in cui le persone si sentono più coinvolte, lavorano meglio insieme e sono in grado di adattarsi e sostenersi a vicenda attraverso il cambiamento.

Comprendere la motivazione e l'autoconsapevolezza

La motivazione è la spinta che ci fa iniziare e continuare un'azione. Ci sono due modi principali in cui può manifestarsi nella vita dell3 giovani:

- **Motivazione estrinseca:**
 - deriva da ricompense o pressioni esterne, come voti, riconoscimenti o premi.
 - Utile per stimolare l'azione o raggiungere obiettivi a breve termine, ma spesso limitata nel sostenere l'impegno a lungo termine.
- **Motivazione intrinseca:**
 - Deriva dall'interno: curiosità, divertimento o senso di significato personale.
 - Favorisce un apprendimento più profondo, la perseveranza e la soddisfazione, perché l'esperienza è percepita come preziosa.

La consapevolezza di sé è la capacità di riconoscere chi sei e come

influisce sull'altra.

Può essere intesa su due livelli:

- **Consapevolezza personale:**
 - Conoscere i propri punti di forza, i propri punti deboli, i propri valori e le proprie emozioni.
 - Aiuta i giovani a collegare le scelte a ciò che è importante per loro.
- **Consapevolezza sociale:**
 - Comprendere come le proprie emozioni e il proprio comportamento influenzano chi ci circonda.
 - Aiuta i giovani a migliorare le relazioni, il lavoro di squadra e l'empatia.

In altre parole: *la motivazione alimenta il viaggio, la consapevolezza di sé lo mantiene sulla rotta giusta.*

Impatto e applicazione pratica

Applicazione delle competenze nel lavoro con i giovani: impatto sull'operatori giovanili

Per te che lavori con i giovani, la motivazione e la consapevolezza di sé sono strumenti quotidiani per creare programmi coinvolgenti e inclusivi. Riconoscere ciò che motiva i giovani ti permette di progettare attività in cui tutti trovano un motivo per partecipare.

Il **World Economic Forum (2022)** descrive sei profili motivazionali:

- **Operatori:** apprezzano la stabilità e le routine.
- **Generosi:** cercano uno scopo e aiutano l'altra.
- **Artigiani:** motivati dalla creatività e dalla maestria.
- **Esploratori:** guidati dall'autonomia e dalla scoperta.
- **Pionieri:** prosperano grazie all'innovazione e alla visione.

- **Ambiziosi:** perseguono il riconoscimento e il successo.

Comprendere queste differenze ti aiuta ad adattare il tuo approccio: un esploratore potrebbe preferire compiti aperti, mentre un ambizioso trae beneficio dai traguardi o dal riconoscimento. Questa prospettiva ti consente di:

- Considerare il disimpegno non come una mancanza di interesse, ma come una discrepanza tra l'attività e le motivazioni personali.
- Progettare attività con molteplici modalità di partecipazione, consentendo a ogni tipo di motivatore di connettersi e rimanere coinvolto.
- Promuovere la consapevolezza di sé nei gruppi, rendendo la riflessione una parte naturale del processo di apprendimento.

Applicare le competenze nella vita dell'i giovani

Per i giovani, la motivazione e la consapevolezza di sé plasmano le decisioni quotidiane e le scelte a lungo termine.

- Un **studente** può iniziare a studiare per gli esami a causa dei voti (motivazione estrinseca), ma la curiosità e il divertimento (motivazione intrinseca) mantengono vivo lo sforzo a lungo termine.
- Un **partecipante** che si unisce a un progetto per il riconoscimento sociale può scoprire attraverso la riflessione che ciò che conta davvero è appartenere a una squadra o lavorare per una causa.
- Un **giovane creativo** che si identifica come Artigiano può perseverare per ore nella pratica della sua arte. Grazie alla consapevolezza di sé, riconosce

questa perseveranza come un punto di forza che può guidare il suo percorso di studio o professionale.

- Una **esploratore** può sentirsi bloccate in compiti ripetitivi, ma prosperare quando gli vengono date opportunità di sperimentare e scegliere.

Rendendo visibili questi modelli, i3 giovani imparano a collegare ciò che i3 motiva con gli ambienti in cui possono prosperare. Capiscono anche che la motivazione cambia a seconda del contesto e che la consapevolezza di sé i3 aiuta ad adeguare il loro percorso.

Come le attività di animazione giovanile sostengono i3 giovani

Nella parte B di questo capitolo troverete attività pensate per formare queste competenze. Attraverso contrasti (attività noiose vs. attività coinvolgenti), strumenti di mappatura e riflessioni guidate, i3 giovani possono sperimentare in prima persona come funzionano la motivazione e la consapevolezza di sé.

L'impatto diretto è che i3 partecipanti:

- Riconoscono ciò che i3 stimola e ciò che i3 blocca.
- Comprendono la differenza tra fare qualcosa per ottenere una ricompensa e farlo per motivi personali.
- Capiscono come la consapevolezza di questi fattori motivazionali possa aiutarli a perseverare, adattarsi e prendere decisioni più chiare.

Non si tratta solo di comprendere le definizioni, ma di vivere la differenza e utilizzarla per rafforzare la fiducia e la responsabilità del proprio percorso di apprendimento.

Avvicinare i3 giovani a queste competenze

Insegnare la motivazione e la consapevolezza di sé all3 giovani

Quando si introducono i concetti di motivazione e autoconsapevolezza, utilizzare spiegazioni semplici e concrete con cui i3 giovani possano immediatamente identificarsi:

- Usa i contrasti (ad esempio, compiti noiosi vs. compiti coinvolgenti) per evidenziare cosa attiva o blocca la motivazione.
- Utilizza metafore facilmente comprensibili: *"La motivazione è il carburante, la consapevolezza di sé è il volante"*.
- Incoraggiate domande di riflessione: *"Cosa ti rende orgoglioso anche se nessuno se ne accorge?", "Cosa ti piace fare anche se nessuno te lo chiede?"*.
- Aiutali a notare i momenti di flusso: situazioni in cui perdono la cognizione del tempo perché sono assorbiti dall'attività.

Queste strategie aiutano i3 giovani a cogliere rapidamente i concetti e a capire che non si tratta di teorie astratte, ma di parte della loro esperienza quotidiana.

Consigli pratici per allenare le competenze nella vita reale

Oltre alle spiegazioni, puoi incoraggiare i3 giovani a mettere in pratica queste abilità:

- Presta attenzione alla perseveranza: invitali a notare quando continuano un'attività senza ricompense esterne.
- Evita di fare affidamento solo su premi o certificati, poiché col tempo perdono di efficacia.
- Evita i confronti costanti tra i3 partecipanti; evidenzia invece i progressi individuali.

- Utilizzate brevi riflessioni per identificare cosa rende le attività coinvolgenti o demotivanti. Incoraggiate la scrittura di un diario o la creazione di "mappe motivazionali" per individuare ciò che lo stimola.

Connessioni con le altre competenze

La motivazione e la consapevolezza di sé sono strettamente collegate ad altre competenze. Svilupparle rafforza e sostiene la crescita in molti ambiti:

- **Intelligenza emotiva:** riconoscere le proprie emozioni è il primo passo per imparare a gestirle.
- **Competenze interpersonali e comunicazione:** conoscere se stessi aiuta a comunicare in modo chiaro, ad ascoltare attivamente e a relazionarsi meglio con gli altri.
- **Resilienza e flessibilità:** rimanere motivati e consapevoli delle proprie motivazioni personali rende più facile adattarsi quando le situazioni cambiano.
- **Affidabilità e Self-management:** la consapevolezza di sé favorisce l'organizzazione, la responsabilità e il rispetto degli impegni presi.
- **Curiosità, creatività e pensiero critico:** la motivazione intrinseca stimola l'esplorazione e l'immaginazione, mentre la consapevolezza di sé aiuta a riflettere e valutare le idee.

Per gli operatori giovanili, ciò significa che sostenere la motivazione e la consapevolezza di sé crea anche opportunità per i giovani di mettere in pratica queste altre competenze. Per i giovani, ciò dimostra che non si tratta solo di strumenti personali, ma di risorse per diventare migliori studenti, collaboratori e risolutori di problemi.

Fonti e ulteriori letture

Quadri politici e riferimenti istituzionali

- European Commission – *LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence*. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>
- World Economic Forum – *Future of Jobs Report 2025* <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

Relazioni e articoli accademici

- Deci, E. & Ryan, R. (2000). *Self-Determination Theory*. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeciSDT.pdf
- PMC (2023). *Motivation and learning: A neuroscience perspective*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10758608/>

Brevi letture (blog e articoli)

- BBC Worklife (2023) – *The crucial link between motivation and self-awareness*. <https://www.bbc.com/worklife/article/20230102-four-types-of-motivation>
- Medium (2023) – *Skill 4: Motivation and Self-Awareness*. <https://neuroquest.medium.com/skill-4-motivation-and-self-awareness-06a2ee200996>
- Verywell Mind (2025) – *Motivation: The Driving Force Behind Our Actions*.

<https://www.verywellmind.com/what-is-motivation-2795378>

- World Economic Forum (2014) – *How different types of motivation affect your career.*
<https://www.weforum.org/stories/2014/11/how-different-types-of-motivation-affect-your-career/>
- World Economic Forum / Bain (2022) – *There are 6 types of worker, this study says. Which one are you?*
<https://www.weforum.org/stories/2022/02/worker-average-motivation-employee/>

Fonti multimediali

- Angela Duckworth – *Grit: The Power of Passion and Perseverance* (TED talk)
<https://www.youtube.com/watch?v=H14bBuluwB8>
- Daniel Pink - *Drive* (book) Animated core messages
<https://www.youtube.com/watch?v=BmHdTC36N4>
- Daniel Pink – TED talk: *The puzzle of motivation*
<https://www.youtube.com/watch?v=rrkrvAUbU9Y>
- World Economic Forum - *What Type Of Worker Are You?*
<https://www.weforum.org/videos/25122-what-type-of-worker-are-you-a-pioneer-artisan-or-operator/>

PARTE B**Metodologie per esplorare la motivazione e la consapevolezza di sé con i3 giovani****METODOLOGIA 5: Noioso vs Divertente****Breve descrizione:**

Un'attività di gruppo basata sul contrasto che aiuta i3 partecipanti a esplorare le differenze emotive e cognitive tra compiti coinvolgenti e non coinvolgenti. Incoraggia la riflessione sui fattori che rendono le attività noiose o eccitanti e aiuta a identificare gli elementi che contribuiscono alla motivazione intrinseca.

Obiettivi

- Aumentare la consapevolezza di ciò che rende un'attività coinvolgente o demotivante.
- Aiutare i3 giovani a identificare i fattori interni ed esterni che influenzano la loro attenzione e motivazione.
- Stimolare la riflessione su come la progettazione delle attività influisca sulla partecipazione e sull'impegno.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Resilienza, tolleranza allo stress, flessibilità	✓ Attenzione ai dettagli
✓ Motivazione (intrinseca)	✓ Comunicazione verbale e non verbale
✓ Consapevolezza di sé (personale e sociale)	✓ Iniziativa e processo decisionale

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- Uno smartphone, tablet o laptop per gruppo (opzionale: dispositivi personali per la visualizzazione)
- Lavagna bianca/flipchart per la riflessione
- Elenco di parole (stampato o digitale)
- Escape room (digitale o di persona)
- Può essere svolta al chiuso o all'aperto

Dimensione del gruppo: adattabile; funziona bene con 12–25 partecipanti divisi in piccoli team (4-5 persone per team)

Durata:

90 min (calibrata per un gruppo di 20 persone in 4 squadre)

Descrizione passo dopo passo:**1. Compito iniziale noioso (10 min):**

Dividere i3 partecipanti in gruppi di 4-5 persone. Ogni gruppo riceve un elenco di parole e viene chiesto di ordinarle in ordine alfabetico, manualmente, senza strumenti digitali. È previsto un limite di tempo (ad esempio, 5 minuti).

2. Secondo compito (5-10 min):

Senza alcuna spiegazione o contesto, viene chiesto loro di riordinare lo stesso elenco in base al numero di sillabe, sempre in 5 minuti.

3. Prima riflessione (5 min):

I gruppi discutono brevemente su come si sono sentiti durante i compiti.

Domande chiave:

- È stato divertente? Perché sì/perché no?
- Cosa lo ha reso frustrante o noioso?

4. Attività escape room (45-50 min):

L'idea di questa attività è che i partecipanti possano notare un contrasto tra questa attività e le due precedenti in base al suo obiettivo, alla gestione del tempo, al contesto, alla sfida... È possibile creare la propria escape room di persona o in versione digitale. Nei suggerimenti per la facilitazione troverete alcuni consigli e link utili per la vostra escape room.

I partecipanti avranno 40 minuti per risolvere l'escape room.

5. Riflessione finale (15 min):

In gruppo o in coppia, riflettete sulle differenze tra le due esperienze:

- Qual era la differenza in termini di energia e motivazione?
- Quali elementi hanno reso la escape room più coinvolgente?
- Come potrebbero essere integrati questi elementi

nell'apprendimento/nelle attività quotidiane?

Utilizzate un flipchart divisa in due sezioni per riflettere su quali aspetti hanno reso le attività coinvolgenti e quali invece demotivanti.

Suggerimento per i facilitatori e debriefing:

- Lo scopo di questa attività non è solo quello di confrontare due esperienze, ma di far **riflettere profondamente i partecipanti su ciò che rende qualcosa intrinsecamente motivante o completamente demotivante**.
- Assicuratevi di non spiegare o giustificare in anticipo il primo compito (noioso): non fornirne una spiegazione aiuta a creare il contrasto che alimenta la riflessione.
- Per l'**escape room**, ecco alcuni link utili:
 - <https://online-escape-room.com/#escape-rooms> Offre escape room gratuite. Dovresti creare tante escape room quanti sono i gruppi che giocheranno. Quindi, riceverai un "link leader". Condividi un "link leader" per ogni gruppo. La partecipante che aprirà per prima questo link potrà controllare il gioco. Inoltre, puoi condividere il "link partecipanti" con il gruppo corrispondente. Potranno solo osservare la stanza e potranno anche chiedere di scambiare i ruoli con la leader.
 - Puoi anche creare la tua escape room online con Genially o utilizzare i modelli già disponibili come fonte di ispirazione <https://genially.com/templates/games/escape-room/>
 - Per creare la tua escape room di persona, ecco alcuni link utili con risorse che puoi utilizzare:
 - [Tutorial fai da te per la escape room](#)
 - [Idee per enigmi per escape room](#)
 - [Escape room stampabili gratuitamente](#)

- Nel debriefing, aiuta i partecipanti ad andare oltre il semplice "è stato divertente/noioso" e ad approfondire il **perché**. Evidenzia aspetti come:
 - "Non sapevo perché lo stavo facendo"
 - "Era troppo meccanico"
 - "Mi è piaciuta la escape room perché aveva una trama"
 - "C'era pressione, ma era emozionante"
- Guida la conversazione verso l'identificazione **delle condizioni che aiutano ad attivare la loro motivazione** e in che modo questo è diverso da quando sono disinteressati.
- Crea collegamenti chiari con la vita reale (scuola, colloqui di lavoro, progetti di gruppo...):
 - Cosa ti spinge a impegnarti?
 - Cosa uccide il tuo interesse o la tua concentrazione?
- Suggerimento: usa un flipchart o una lavagna bianca per creare due colonne visive come gruppo:
 - ✗ Cosa mi fa perdere la motivazione
 - ✓ Cosa mi aiuta a rimanere coinvolto

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

Indicatori di impatto:

- I partecipanti sono in grado di **identificare e nominare chiaramente le condizioni che aumentano o diminuiscono la loro motivazione**.
- Dimostrano consapevolezza dei **fattori motivazionali intrinseci** come la sfida, la curiosità, la connessione, il significato o il divertimento.
- Coinvolgimento attivo nella riflessione finale e contributi alla visualizzazione di gruppo.

Come verificare l'impatto:

- Utilizzare **un flipchart o un poster** con due categorie:
 - "Cosa ha reso demotivanti i primi compiti?"
 - "Cosa ha reso la escape room motivante?"Alcuni esempi potrebbero essere: "Nessuno scopo", "Tropo astratta", "Sfida divertente", "Lavoro di squadra", "Narrazione", "Voglia di vincere", ecc.
- Facoltativamente, chiedi a ciascuna partecipante di dire o scrivere **una parola** che rappresenti ciò che i partecipanti mantengono motivati.
- Scatta una foto della lavagna per riferimento futuro o per monitorare la riflessione di gruppo.

Materiale allegato

 [Attività noiosa – Elenco di parole](#)

METODOLOGIA 6: Mappa della tua motivazione**Breve descrizione:**

Un'attività creativa e riflessiva che aiuta i giovani a esplorare ciò che li motiva interiormente. Utilizzando una mappa visiva, i partecipanti identificano i propri interessi, valori, emozioni e obiettivi: tutte le cose che "accendono il loro motore" e li spingono ad andare avanti. Questo aiuta a sviluppare la consapevolezza di sé e a chiarire cosa li mantiene impegnati e perché.

Obiettivi

- Supportare la riflessione personale su ciò che alimenta la motivazione interiore.
- Aiutare i giovani a riconoscere gli schemi ricorrenti nei loro interessi, emozioni e obiettivi.
- Aumentare la consapevolezza dei fattori interni che influenzano il processo decisionale, l'energia e la concentrazione.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero creativo, innovazione	✓ Consapevolezza di sé (personale e sociale)
✓ Intelligenza emotiva, regolazione delle emozioni	✓ Curiosità, apertura verso le novità e apprendimento permanente
✓ Motivazione (intrinseca)	✓ Comprensione interpersonale

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- Fogli A3/A4 (bianchi o colorati)
- Matite colorate o pennarelli
- Opzionale: post-it, musica di sottofondo
- Modello della "Mappa della tua motivazione"

Spazio: può essere svolto all'interno o all'esterno. È possibile proporre ai partecipanti di recarsi in uno spazio tranquillo dove si sentano a proprio agio per lavorare individualmente.

Dimensione del gruppo: qualsiasi; ideale per il lavoro individuale.

Durata:

45 min (per un gruppo di 20 persone)

Descrizione passo dopo passo:**1. Introduzione (5 min):**

Spiega che questa attività ha lo scopo di comprendere cosa ci mantiene motivati. Spiega ai partecipanti che tutti noi abbiamo un "motore interiore" composto da diversi elementi: cose che ci piacciono, che ci stanno a cuore, che sogniamo o che vogliamo realizzare. Oggi disegneranno la loro "mappa della motivazione".

2. Disegnare la mappa (20 min):

Ogni partecipante riceve un foglio di carta (può essere A4/A3, a seconda del materiale disponibile). Chiedete loro di:

- Scrivere il proprio nome al centro. Possono anche disegnare un simbolo personale o persino fare un autoritratto.
- Intorno ad esso, disegnare 5 zone (possono sembrare isole, bolle o aree), ciascuna delle quali rappresenta una diversa fonte di motivazione:
 1. *Cosa mi piace fare (attività, hobby, ambienti)?*
 2. *Cosa mi fa stare bene (emozioni, situazioni, persone)?*
 3. *Cosa è importante per me (valori, argomenti, cause)*
 4. *Cosa voglio ottenere (obiettivi, sogni, cambiamenti)*
 5. *Cosa mi stimola (sfide, ricompense, riconoscimento, impatto)*

Incoraggiateli a usare disegni, simboli o colori per personalizzare il tutto. Non si tratta di renderlo "bello", ma di renderlo significativo.

3. Riflessione in coppia (10 min):

Chiedete alle partecipanti di formare delle coppie e condividere parti della loro mappa.

Domande suggerite:

- *Quale zona ti sembra più importante in questo momento?*
- *Ci sono connessioni forti o idee ricorrenti?*
- *Cosa vi motiva di più: il divertimento, lo scopo, l'apprendimento o la sfida?*
- *Cosa pensi di aver bisogno per rimanere motivato a lungo termine?*

Dopo la riflessione, chiedi a ciascuna partecipante di segnare le 3 cose che lo motivano di più.

4. Condivisione facoltativa e conclusione (10 min):

Invita alcune volontarie a condividere un'intuizione chiave con l'intero gruppo. Concludi ricordando loro che conoscere ciò che ci motiva aiuta a fare scelte migliori: a scuola, nelle relazioni, nella carriera futura.

Suggerimenti per la facilitatore e debriefing:

- Crea un'atmosfera tranquilla e accogliente; se opportuno, puoi usare un sottofondo musicale.
- Se le partecipanti sono in difficoltà, offrite esempi come: "Forse ti senti bene quando sei all'aria aperta" o "Potresti voler realizzare qualcosa nella tua comunità".
- Non esistono risposte sbagliate. Incoraggiate l'onestà e la creatività.
- L'obiettivo non è impressionare le altre, ma comprendere meglio se stesse.
- Facoltativo: scattare foto delle mappe (previo consenso) o appenderle alla parete per una mostra informale.
- Fate attenzione a non forzare la condivisione: alcune riflessioni sono personali. Offrite un feedback positivo quando qualcuna si apre.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

Indicatori:

- Capacità dell3 partecipanti di identificare ed esprimere le motivazioni personali.
- Chiarezza nel riconoscere i fattori emotivi, aspirazionali e basati sui valori.
- Impegno nella riflessione e disponibilità a collegare le intuizioni personali con la vita quotidiana.

Come verificare l'impatto:

- Osservare il livello di dettaglio e la diversità nelle mappe.
- Ascoltare le riflessioni durante la condivisione in coppia o in gruppo.
- Utilizzare un giro di chiusura o un flipchart per raccogliere parole chiave come:

"Mi sento motivato quando...",

"Ciò che conta per me è...",

"Ho bisogno di ____ per rimanere coinvolto".

Materiale allegato

 [Modello Mappa motivazionale](#)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Resilienza, adattabilità
e flessibilità

MODULO 3

MODULO 3

Resilienza, tolleranza allo stress, adattabilità, flessibilità e agilità

PARTE A

Comprendere la resilienza, la tolleranza allo stress, l'adattabilità, la flessibilità e l'agilità nel lavoro con i3 giovani

Perché la resilienza, la flessibilità e l'agilità sono importanti per essere pronti per il futuro?

Il ritmo dei cambiamenti sociali, tecnologici e ambientali sta accelerando e i3 giovani sono spesso in prima linea in questi mutamenti. Senza la capacità di adattarsi e tollerare lo stress, gli individui possono sperimentare burnout, ansia o disimpegno (molto spesso in questo periodo). Sviluppare queste capacità è essenziale per:

- Mantenere l'equilibrio emotivo durante l'incertezza (mondo VUCA);
- Fare scelte costruttive in situazioni di forte pressione;
- Rimanere motivati di fronte alle difficoltà;
- Cogliere le opportunità nascoste nelle sfide.

Per il lavoro con i3 giovani, queste competenze sono altrettanto fondamentali, poiché aiutano i3 professionisti e le organizzazioni a rimanere rilevanti, reattivi e di supporto a coloro che servono.

Definizione in breve

Resilienza, tolleranza allo stress, adattabilità, flessibilità e agilità sono un insieme di capacità interconnesse che consentono alle persone di gestire i cambiamenti, lo stress e gli eventi imprevisti senza perdere il senso dello scopo o l'equilibrio.

- **La resilienza** è la capacità di riprendersi dalle difficoltà e andare avanti nonostante le sfide.
- **La tolleranza allo stress** si riferisce alla capacità di rimanere funzionali e prendere decisioni ponderate anche quando si è sottoposti a stress intenso o disagio.
- **L'adattabilità** è la disponibilità ad adeguare i propri pensieri, comportamenti e approcci alle nuove condizioni.
- **La flessibilità** è l'apertura a considerare prospettive diverse e a modificare i piani quando necessario.
- **L'agilità** combina la velocità con l'adattabilità, consentendo risposte rapide ed efficaci alle situazioni emergenti.

Insieme, queste competenze formano un solido "kit di strumenti mentali" per prosperare in contesti in rapida evoluzione e spesso imprevedibili.

Impatto e applicazione pratica

Applicazione delle competenze nel lavoro con i3 giovani: impatto sull'operator3 giovanili

Per i3 operator3 giovanili, queste competenze supportano la creatività professionale, consentendo al personale di modellare strategie di

coping positive per coloro che seguono. In pratica, ciò significa:

- **Abitudini personali:** brevi pause per riprendere fiato, confini chiari, breve riflessione dopo le sessioni ("cosa ha funzionato/cosa fare dopo?").
- **Scelte di facilitazione:** attività che stimolano, senza stressare (istruzioni chiare, limiti di tempo, piano A/piano B), ruoli a rotazione per sviluppare flessibilità e brevi debriefing per trasformare le battute d'arresto in opportunità di apprendimento.
- **Equità e inclusione:** una regolamentazione calma favorisce la riduzione dei conflitti e crea spazi più sicuri per le voci più silenziose.

Per le organizzazioni, l'integrazione di queste qualità rafforza la resilienza a livello strutturale, promuove l'innovazione e garantisce la sostenibilità anche in tempi di crisi. Concretamente:

- **Modalità di lavoro:** cicli brevi di pianificazione-esecuzione-revisione, revisioni post-azione, piani di gestione dei rischi e sessioni di condivisione delle conoscenze.
- **Persone e benessere:** percorsi di escalation chiari, supporto tra pari, supervisione/mentoring e carichi di lavoro realistici durante i periodi di picco.
- **Consegna agile:** piccoli progetti pilota, rapidi cicli di feedback e procedure flessibili che consentono ai team di adattarsi senza attendere lunghe approvazioni.

Applicare le competenze nella vita dell3 giovani

L3 giovani che mettono in pratica queste competenze sviluppano la **capacità di agire**, ovvero la capacità di fissare obiettivi, agire e riflettere sui risultati. Ciò favorisce il successo nell'istruzione, nel lavoro, nelle relazioni e nella vita civica. Nel tempo, acquisiscono **fiducia**, **indipendenza** e la **perseveranza** necessaria per andare avanti quando le cose si fanno difficili. Gli errori sono visti come parte dell'apprendimento, non come un fallimento.

Come si traduce tutto questo nella vita quotidiana:

- **Scuola/apprendimento:** pianificare il tempo dedicato allo studio, gestire lo stress da esame, chiedere aiuto tempestivamente e adeguare le strategie dopo aver ricevuto un feedback.
- **Lavoro/volontariato:** gestire i cambiamenti di programma, prendere l'iniziativa, mantenere la calma con l3 beneficiari3 e migliorare dopo gli errori.
- **Amicizie/famiglia:** fare una pausa prima di reagire, usare frasi in prima persona, risolvere i conflitti e stabilire confini sani.
- **Scelte online/offline:** verificare le fonti, limitare il doom-scrolling, fare micro-pause e scegliere contenuti e comunità che favoriscono il benessere.

Semplici abitudini che rafforzano la resilienza:

- **Pausa-Pianificazione-Procedimento:** breve pausa sotto pressione per scegliere il passo successivo migliore.

- **Riformulare le battute d'arresto:** "Cosa mi ha insegnato questa esperienza? Cosa posso provare a fare in modo diverso?"
- **Pensiero flessibile:** avere un piano A e un piano B e cambiare marcia senza arrendersi.
- **Cercare aiuto:** sapere a chi chiedere (coetanei, adulti, servizi) e farlo tempestivamente.

Benefici che puoi aspettarti

- Migliore **gestione delle emozioni** durante gli esami, i conflitti e i momenti di transizione.
- Maggiore capacità di **risolvere i problemi** e prendere decisioni in situazioni difficili.
- Maggiore **perseveranza** nell'apprendimento di nuove competenze o nell'affrontare progetti a lungo termine.
- **Abitudini digitali** più sane e scelte più sicure online/offline.

Questi risultati creano un circolo virtuoso: man mano che i3 giovani ottengono piccole vittorie, la loro fiducia cresce, affrontano sfide leggermente più grandi e la loro resilienza si rafforza ulteriormente.

In che modo le attività di animazione socio-culturale sostengono i3 giovani

Cosa puoi fare come operatore giovanile per promuovere queste competenze? Crea ambienti in cui i3 giovani abbiano la possibilità di provare, fallire e imparare. Il lavoro giovanile può coltivare queste competenze offrendo **sfide a basso rischio**- (ad esempio simulazioni) abbinate a una **riflessione guidata** (Cosa ha funzionato? Cosa può essere migliorato? Qual è il

prossimo passo?). Le attività che enfatizzano **la connessione sicura, la partecipazione e la pratica** aiutano i3 giovani a sviluppare capacità di coping, problem solving e processo decisionale in contesti reali. --

Affrontare queste competenze con i3 giovani

Modi per insegnare la resilienza e l'adattabilità

L'allenamento alla resilienza e all'adattabilità inizia con la concretizzazione e la comprensione di queste idee. I3 giovani imparano meglio quando riescono a collegare le competenze astratte alle esperienze quotidiane, ai momenti che affrontano realmente, come gestire il cambiamento, il conflitto o lo stress. L'obiettivo non è quello di eliminare le difficoltà, ma di mostrare che possono affrontarle con consapevolezza e sicurezza. In qualità di operatore giovanile, puoi aiutare i3 partecipanti a capire che la resilienza cresce con la pratica, che lo stress è naturale e può essere gestito e che l'adattabilità è un'abilità che si costruisce passo dopo passo.

- Usa **metafore semplici**: *la resilienza è un muscolo* (cresce con la pratica). *Lo stress è un'onda* (impariamo a surfarla). *L'adattabilità è cambiare marcia quando la strada cambia.*
- Parti da **momenti reali**: un disaccordo con un amico, un cambiamento di programma, un commento online difficile o un tentativo fallito in qualcosa a cui tengono.
- **Normalizza le emozioni**: sentirsi turbati o ansiosi non è un fallimento, è un segnale che indica di ricorrere a strategie di coping come la

respirazione, il grounding o la richiesta di aiuto.

Consigli pratici per allenare la resilienza e l'adattabilità nella vita reale

Lo sviluppo di queste abilità è più efficace quando i giovani riescono a collegarle alla vita quotidiana. Imparano meglio attraverso azioni semplici e pratiche che li aiutano a gestire lo stress, a riprendersi dalle battute d'arresto e ad adattarsi a nuove situazioni. Il tuo obiettivo come operatore giovanile è quello di aiutarli a costruire abitudini che proteggano il loro benessere, sostengano il loro apprendimento e rafforzino la loro fiducia quando affrontano cambiamenti o incertezze, ad esempio:

- **Strumenti per affrontare le difficoltà:** crea un elenco di strategie efficaci (respirazione, breve passeggiata, musica, diario, telefonata di sostegno).
- **Piccole vittorie:** suddividi i compiti in piccoli passi e celebra i progressi per alimentare la motivazione.
- **Riformulare le battute d'arresto:** chiedi: *"Cosa mi ha insegnato questa esperienza? Cosa posso provare a fare in modo diverso la prossima volta?"*
- **Esercitare la flessibilità:** simulare scenari ipotetici (*Cosa succederebbe se cambiasse la sede? Se il budget diminuisse? Se cambiasse la squadra?*).
- **Routine e recupero:** incoraggiare il sonno, il movimento, l'alimentazione e le micro-pause, abitudini fondamentali che aumentano la tolleranza allo stress.
- **L'importanza della comunità:** crea momenti di sostegno tra pari e percorsi chiari per cercare aiuto; questi sono elementi centrali nei programmi di lavoro giovanile che promuovono il benessere.

Connessioni con le altre competenze

- A **livello personale**, fare un passo indietro sotto pressione rende più facile riformulare le cose e dare un giudizio equilibrato. Le routine, la definizione degli obiettivi e la riflessione sviluppano la perseveranza e una mentalità orientata alla crescita.
- Quando si **lavora con i altri**, la tolleranza allo stress e la regolazione emotiva favoriscono un dialogo più sereno, un ascolto migliore e la risoluzione dei conflitti. La flessibilità e l'agilità aiutano le idee a evolversi insieme, mentre la resilienza permette al gruppo di superare i cicli di tentativi ed errori.
- Nella **risoluzione dei problemi**, fermarsi per valutare, soppesare le opzioni e riformulare le sfide porta a soluzioni migliori. Inoltre, la flessibilità nel cambiare direzione e la resilienza nel perseverare trasformano le idee in piani realizzabili.
- Infine, nel contesto dell'**uso della tecnologia**, stabilire dei limiti, gestire l'attenzione e riflettere sulle abitudini favorisce un uso più sano della tecnologia. L'agilità e le capacità di coping aiutano i giovani a gestire le pressioni online e ad adattarsi a strumenti e norme in rapida evoluzione.

Fonti e ulteriori letture

- **American Psychological Association (2024).** *The Road to Resilience*. Disponibile su: <https://tinyurl.com/aparesilience>
- **Harvard Business Review (2019).** *Adaptability: The New Competitive Advantage* (Reeves & Deimler). Disponibile su: <https://tinyurl.com/3jb433x4>

- **Masten, A.S. (2014).** *Ordinary Magic: Resilience in Development.* The Guilford Press. Disponibile su: <https://tinyurl.com/28hfjxbd>
- **Neenan, M. (2018).** *Developing Resilience: A Cognitive-Behavioural Approach.* Routledge. Disponibile su: <https://tinyurl.com/bde4he2r>
- **OECD (2023).** *Learning Compass 2030 – Transformative Competencies for Thriving in a Changing World.* OECD Publications. Disponibile su: <https://tinyurl.com/32t8r8fy>
- **UNICEF (2024).** *Adolescent Kit for Expression and Innovation: Building Resilience and Life Skills.* UNICEF Publications. Disponibile su: <https://tinyurl.com/mwdreyxt>
- **World Health Organization (2024).** *Adolescent Mental Health: Promoting Wellbeing and Resilience.* WHO Publications. Disponibile su: <https://tinyurl.com/4ft3nnxu>

PARTE B**Metodologie per esplorare la resilienza, la tolleranza allo stress e l'adattabilità con i3 giovani****METODOLOGIA 7: La ruota delle emozioni****Breve descrizione:**

L'attività della Emotional wheel invita i3 partecipanti a esplorare e dare un nome ai propri stati emotivi attuali utilizzando uno strumento visivo che illustra un'ampia gamma di sentimenti. Incoraggia la riflessione personale, lo sviluppo del vocabolario emotivo e il dialogo aperto in un ambiente sicuro. Il metodo favorisce una maggiore consapevolezza emotiva ed empatia. Può essere utilizzato individualmente o in piccoli gruppi. Questa attività getta anche le basi per conversazioni più approfondite sul benessere mentale.

Scopo: L'obiettivo di questa sessione è aiutare i3 partecipanti a esplorare l'intera gamma dei loro stati emotivi e acquisire una migliore comprensione di ciò che scatena tali emozioni.

Obiettivi:

1. Riconoscere e articolare i propri stati emotivi, nonché i cambiamenti di umore.
2. Spiegare come una maggiore consapevolezza emotiva possa contribuire al benessere generale.
3. Impegnarsi in conversazioni positive sulle emozioni e i sentimenti con i3 coetanei e i3 altri.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Resilienza, tolleranza allo stress, flessibilità	✓ Comprensione interpersonale
✓ Intelligenza emotiva, regolazione delle emozioni	✓ Affidabilità ed empatia
✓ Consapevolezza di sé (personale e sociale)	✓ Mindfulness
✓ Self-management	✓ Coraggio e speranza nell'affrontare il futuro

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- Al chiuso o all'aperto
- Una dispensa Emotion Wheel in formato A4 per ogni partecipante,
- una versione grande (formato A3, A2 o flipchart) che possa essere vista chiaramente da tutt3 i3 presenti nella sala.

Durata: 90 minuti

Descrizione passo dopo passo:**1. Check-in emotivo (5 minuti)**

- Riproduci una musica di sottofondo soft per creare un'atmosfera tranquilla. Invita i3 partecipanti a prendersi qualche momento di silenzio per verificare come si sentono. Se si sentono a loro agio, possono avere una breve conversazione con qualcun3 vicino a loro sul loro stato emotivo attuale.

- Riconoscete che sia la facilitatore che i partecipanti portano le proprie emozioni nello spazio e riconoscere queste emozioni all'inizio aiuta a creare una base di autoconsapevolezza.

2. Introduzione all'argomento (3 minuti)

- Una volta che tutti si sono sistemati, introduci l'argomento della sessione: *comprendere e imparare a conoscere le emozioni*.
- Fai sapere ai partecipanti che l'obiettivo di questa sessione è aiutarli a diventare più consapevoli delle proprie emozioni ed esplorare come la consapevolezza emotiva possa aiutarci a rispondere agli alti e bassi della vita in modo più proattivo ed equilibrato. Puoi menzionare che riconoscere le emozioni nell'altra è una parte essenziale del sostegno tra pari e che questo argomento sarà approfondito nelle sessioni future.

3. Emozioni fondamentali (15 minuti)

- Dividete i partecipanti in sei piccoli gruppi. Presentate le emozioni fondamentali, secondo la Emotional wheel: gioia, tristezza, paura, rabbia, disgusto, sorpresa.
- A ogni gruppo verrà assegnata un'emozione da esplorare. Invitali a condividere come si manifesta l'emozione, quando la provano, come la sentono dentro di sé.
- Concedete loro 5 minuti per discutere in piccoli gruppi - incoraggiateli a fornire esempi ed esperienze personali, solo se si sentono a loro agio nel farlo.
- Continua con un breve debriefing nel gruppo grande, concentrandoti sul rapporto tra corpo ed emozioni, sottolineando quanto sia importante imparare a valutare correttamente ciò che le emozioni ci dicono.

4. Emotional wheel (12 minuti)

- Successivamente, presentate il modello della Emotional wheel. Assicuratevi che ogni partecipante abbia accesso a una copia, cartacea o digitale.
- Chiedete loro di dedicare qualche minuto all'esplorazione silenziosa della ruota e di notare la diversità delle emozioni rappresentate.
- Mentre osservano, incoraggiarli a riflettere su domande come: Come ti senti in questo momento? Ci sono emozioni sulla ruota che provi raramente o mai? Ci sono emozioni che noti spesso nella tua vita quotidiana? Ci sono emozioni che ti piacciono o non ti piacciono particolarmente, e perché?

Dopo alcuni minuti, consentite loro di condividere le loro riflessioni personali con il gruppo.

5. Gestire lo stress (15 minuti)

- Invita ogni partecipante a scegliere una compagna, qualcuna del gruppo con cui si sente a proprio agio a parlare. Se il numero degli partecipanti è dispari, forma delle squadre di tre persone.
- Per 10 minuti, invitateli a camminare e a parlare di un evento difficile o stressante (della loro vita personale o professionale) concentrandosi su come lo hanno gestito. Quali meccanismi di coping hanno utilizzato? Cosa ha funzionato e cosa no?
- Dopo 10 minuti, fate un debriefing generale con il gruppo: invitateli a condividere la loro esperienza della passeggiata e della conversazione.

6. Il modello dell'equilibrio (25 minuti)

- Introduci il modello dell'equilibrio secondo Nossrat Peseschkian con le quattro aree della vita: corpo (salute), risultati (lavoro), contatti (relazioni) e futuro (significato).
- Il modello dell'equilibrio è un concetto fondamentale nella psicoterapia positiva. Spiega la vita umana come quattro aree interconnesse. Il modello viene utilizzato per comprendere lo stress, i conflitti, la resilienza e lo sviluppo personale.
- Secondo Nossrat, ogni persona distribuisce il proprio tempo, la propria energia e la propria attenzione tra queste quattro aree. Lo squilibrio - eccesso o carenza - porta a tensioni psicologiche o sintomi.
- Dividete il gruppo in quattro e assegnate a ciascuna squadra un'area del Modello di Equilibrio. Il loro compito è quello di elaborare il maggior numero possibile di strategie di coping, pensando a cosa potrebbe essere utile fare quando si affronta lo stress in quella specifica area.
- Ogni gruppo presenterà le idee più importanti. Potete scriverle su un flipchart.

7. Debriefing (15 minuti)**Suggerimenti per l3 facilitator3 e debriefing:**

Durante tutta la sessione, mantenete un tono cordiale e incoraggiante e create uno spazio per una riflessione autentica. Ricordate all3 partecipanti che sono liberi di condividere solo ciò che si sentono a proprio agio a condividere e che non esiste un modo giusto o sbagliato di provare o esprimere le proprie emozioni.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

- Questa attività ha il potenziale di aumentare la consapevolezza di sé dell3 partecipanti e la loro capacità di identificare e dare un nome alle proprie emozioni.
- Può incoraggiare una riflessione aperta e non giudicante sulle esperienze emotive personali.
- I partecipanti potrebbero apprezzare l'opportunità di esplorare e condividere le emozioni in un ambiente solidale e sicuro.
- L'esercizio potrebbe evidenziare la diversità delle risposte emotive all'interno del gruppo, favorendo l'empatia e la comprensione reciproca.
- Le discussioni in piccoli gruppi possono aiutare l3 partecipanti a riconoscere la complessità emotiva e a costruire legami più forti con l3 propri3 pari.
- L3 facilitator3 potrebbero osservare un ampliamento del vocabolario emotivo e una maggiore facilità nel discutere dei sentimenti, anche tra l3 partecipanti più riservat3.
- La Emotional wheel può servire come utile strumento visivo per esprimere un'ampia gamma di stati emotivi sfumati.
- Questa attività potrebbe gettare le basi per future sessioni incentrate sulla regolazione emotiva e sulle capacità di sostegno tra pari.

Materiale allegato

[Il modello dell'equilibrio](#)



[La Emotional wheel](#)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Intelligenza emotiva e
controllo delle emozioni

MODULO 4

MODULO 4

Intelligenza emotiva, gestione e regolazione delle emozioni

PARTE A

Comprendere l'intelligenza emotiva, la gestione e la regolazione delle emozioni nel lavoro con i3 giovani

Perché l'intelligenza emotiva, la gestione e la regolazione delle emozioni sono importanti per essere pronti per il futuro?

L'**intelligenza emotiva (IE)** è una delle competenze chiave che determinano il modo in cui le persone si relazionano con se stesse e con i3 altr3. In un mondo in rapida evoluzione e multiculturale, essere emotivamente intelligenti significa essere in grado di affrontare la complessità con equilibrio, resilienza e rispetto. Consente agli individui di gestire lo stress, costruire relazioni significative e trasformare i conflitti in opportunità di crescita.

Per i3 giovani, l'IE contribuisce direttamente al loro benessere e alla loro crescita personale, favorendo la fiducia in se stessi, l'inclusione sociale e l'adattabilità. Per i3 operatori giovanili, è uno strumento fondamentale per creare spazi emotivamente sicuri, guidare le dinamiche di gruppo e sostenere i3 giovani che affrontano sfide quotidiane. Sviluppare questa competenza non significa quindi solo "sentirsi meglio", ma preparare sia i3 giovani che i3

operatori a impegnarsi in modo costruttivo nella società.

Definizione in breve

L'intelligenza emotiva può essere descritta come la capacità di **riconoscere, comprendere e gestire le emozioni**, sia le proprie che quelle dell3 altr3. Non significa nascondere o sopprimere ciò che proviamo, ma imparare a canalizzare le emozioni in modo costruttivo. L'IE viene solitamente descritta attraverso diverse dimensioni interconnesse:

- **Consapevolezza di sé:** riconoscere le emozioni, i punti di forza, i punti deboli e l'effetto che hanno sul comportamento.
- **Autoregolazione:** gestire gli impulsi e le reazioni emotive in modo da mantenere l'equilibrio, anche nei momenti di stress.
- **Empatia:** la capacità di comprendere e connettersi con ciò che stanno vivendo i3 altr3.
- **Abilità sociali:** la capacità di costruire e mantenere relazioni positive, comunicare in modo efficace e gestire i conflitti in modo costruttivo.
- **Motivazione:** rimanere resilienti, impegnati e orientati agli obiettivi, anche di fronte alle difficoltà.

Una semplice metafora da condividere con i3 giovani è: *"Le emozioni sono come le onde. Non possiamo impedire loro di arrivare, ma possiamo imparare a cavalcarle"*.

Impatto e applicazione pratica

Applicare le competenze nel lavoro con i3 giovani: impatto sull3 operatori giovanili

Per i3 operatori giovanili, l'intelligenza emotiva non è un concetto astratto, ma una pratica quotidiana. L3 aiuta a:

- Riconoscere le tensioni all'interno di un gruppo e disinnescare i conflitti prima che degenerino, garantendo che le attività rimangano produttive e sicure.
- Creare ambienti emotivamente favorevoli in cui i3 partecipanti si sentano liber3 di condividere ciò che stanno vivendo senza timore di essere giudicat3.
- Rispondere con empatia a una vasta gamma di comportamenti, soprattutto quando si lavora con giovani provenienti da contesti diversi o difficili.
- Insegnare e dare l'esempio dell'autocontrollo, mostrando come mantenere la calma e l'equilibrio anche nei momenti di stress.
- Proteggere il proprio benessere e ridurre il burnout professionale affidandosi a strategie di autoregolazione e resilienza.

Applicare le competenze nella vita dell3 giovani

Per i3 giovani, l'intelligenza emotiva ha un impatto diretto sulle situazioni della vita quotidiana. Alcuni esempi tipici includono:

- **Gestione dello stress e dell'ansia:** prima di un esame, di una prestazione sportiva o di una presentazione, l'ansia può sembrare opprimente. I3 giovani che hanno sviluppato l'IE possono utilizzare tecniche di radicamento o di respirazione, oppure scrivere un diario emotivo, per ridurre l'intensità dei propri sentimenti e riformulare lo stress come un segno di preparazione piuttosto che come un ostacolo.
- **Gestire i conflitti:** i disaccordi con i3 coetane3 spesso portano a rabbia o frustrazione. Imparando a dare un nome alle emozioni e a utilizzare strategie di regolazione, i3 giovani possono trasformare una reazione

impulsiva in un'opportunità di dialogo e risoluzione dei problemi.

- **Affrontare l'esclusione o il rifiuto:** i momenti in cui ci si sente esclusi possono scatenare tristezza o insicurezza. Con una maggiore empatia e abilità sociali, i3 giovani sono più preparat3 a ricostruire le relazioni e rafforzare il loro senso di appartenenza.

Attraverso questi esempi, diventa chiaro che l'intelligenza emotiva non elimina le difficoltà, ma fornisce all3 giovani gli strumenti per affrontarle in modo più sano e costruttivo.

Come le attività di animazione socio-culturale sostengono i3 giovani

Il lavoro giovanile offre molteplici opportunità per praticare e rafforzare l'IE in modo sicuro e creativo. Attività come i check-in emotivi all'inizio o alla fine di una sessione incoraggiano i3 partecipanti a riconoscere ed esprimere apertamente i propri sentimenti. I giochi di ruolo e di risoluzione dei conflitti offrono una formazione pratica nell'empatia e nella comunicazione. I diari emotivi, l'espressione artistica o la narrazione creano uno spazio per l'esplorazione non verbale delle emozioni. Strumenti come la *Emotional wheel* di Plutchik o la *Ruota dei sentimenti* di Willcox forniscono all3 giovani un vocabolario più ricco per descrivere ciò che provano.

L'impatto di queste attività si traduce in una maggiore autostima, strategie di coping più efficaci per lo stress, relazioni più autentiche con i3 coetane3 e una maggiore coesione all'interno dei gruppi. In breve, l'intelligenza emotiva diventa una risorsa sia personale che collettiva che sostiene la crescita, la resilienza e l'inclusione.

Affrontare queste competenze con i3 giovani

Modi per insegnare l'IE, la gestione e la regolazione delle emozioni

Spiegare l'IE all3 giovani funziona meglio quando le idee complesse vengono tradotte in immagini semplici e facilmente comprensibili. Le metafore possono essere molto efficaci, come dire che regolare le emozioni non significa nasconderle, ma sapere cosa fare con esse, o descrivere l'empatia come "sintonizzarsi sulla stazione radio di qualcun altro". Partire da situazioni quotidiane, come un litigio con un amico, la tensione prima di un esame o la sensazione di non essere ascoltati in un gruppo, rende il concetto più accessibile e meno astratto.

L3 operator3 giovanili possono anche introdurre strumenti e pratiche in modo graduale, assicurandosi che i3 giovani abbiano la possibilità di provarli e vedere come funzionano in situazioni reali. Il processo di apprendimento diventa più coinvolgente quando è interattivo e basato su esperienze vissute piuttosto che solo sulla teoria.

Consigli pratici per allenare l'intelligenza emotiva nella vita reale

Esistono diversi modi per integrare l'intelligenza emotiva nella pratica quotidiana con i3 giovani:

- Iniziare o terminare le sessioni con un **"check-in emotivo"**, ad esempio utilizzando un rapido giro di "meteo emotivo" in cui ogni partecipante condivide se si sente come *il sole, le nuvole, la pioggia o la tempesta*, creando uno spazio sicuro e privo di giudizi per l'espressione emotiva.
- Utilizzare **giochi di ruolo e giochi interattivi** per consentire all3 giovani di esercitare l'empatia, la comunicazione e la risoluzione dei

conflitti in un ambiente giocoso e a basso rischio, ad esempio simulando un piccolo conflitto tra pari e chiedendo all3 partecipanti di scambiarsi i ruoli per esplorare prospettive diverse.

- Incoraggiate **la scrittura di un diario, il disegno o altre forme di espressione creativa** come strumenti per elaborare emozioni che potrebbero essere difficili da esprimere verbalmente, ad esempio attraverso un diario settimanale delle emozioni o il disegno libero dopo intense attività di gruppo.
- Insegna **semplici tecniche di radicamento e respirazione** che i3 giovani possono utilizzare ogni volta che si sentono sopraffatti da emozioni forti, come l'esercizio di respirazione 4-4-6 (inspirare per 4, trattenere per 4, espirare per 6).
- Affidatevi a **supporti visivi**, come la Emotional wheel, per rendere più tangibili i concetti astratti; ad esempio, chiedete all3 giovani di scegliere un'emozione dalla ruota e di descrivere un momento in cui l'hanno provata.
- Soprattutto, **date voi stessi l'esempio come operator3 giovanili**, nominando e regolando ad alta voce le vostre emozioni (ad esempio: "Mi sento un po' frustrato, faccio un respiro e poi continuiamo"), dimostrando che la regolazione emotiva è un'abilità condivisa e apprendibile. L3 giovani imparano non solo da ciò che spiegate, ma anche da come regolate le vostre emozioni e interagite con i3 altr3.

Combinando spiegazione, pratica ed esempio, l'intelligenza emotiva può passare dall'essere una "teoria" a diventare un'abilità vissuta che sostiene i3 giovani nella loro vita quotidiana.

Conessioni con le altre abilità

L'intelligenza emotiva è una competenza trasversale che, come un tessuto connettivo, si interconnette con quasi tutte le altre *competenze per il futuro*. Il suo sviluppo rafforza ed è rafforzato da diverse abilità chiave nel quadro del WEF.

Nell'ambito del **self-management**, la regolazione emotiva sostiene *la resilienza, l'adattabilità e la motivazione intrinseca*, fornendo la stabilità emotiva necessaria per affrontare le sfide in modo costruttivo. La consapevolezza del proprio stato emotivo sostiene anche *l'apprendimento permanente e la curiosità*, poiché gli individui emotivamente equilibrati sono più aperti al feedback e al cambiamento.

Nell'ambito del **lavoro con le persone**, l'empatia e la comprensione sociale costituiscono le basi della *comunicazione, della collaborazione e della leadership*. Gli individui emotivamente intelligenti sono più preparati a gestire le dinamiche di gruppo, promuovere l'inclusione ed esercitare un'influenza positiva, elementi essenziali per l'impegno civico e il lavoro di squadra.

A livello di **risoluzione dei problemi**, la consapevolezza emotiva contribuisce al *pensiero critico e creativo*: riconoscere come le emozioni modellano la percezione consente decisioni più equilibrate e approcci innovativi. Gestire la frustrazione o l'incertezza è fondamentale anche quando si affrontano problemi complessi o si implementano soluzioni orientate alla qualità.

Infine, nell'**uso e nello sviluppo della tecnologia**, l'intelligenza emotiva consente la *resilienza digitale*: la capacità di rimanere centrati in mezzo a cambiamenti costanti, di comunicare

Fonti e ulteriori letture

- Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, pp. 13–25. Disponibile su: <https://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf> (ultima consultazione: 22.07.2025)
- Council of Europe (2017). Youth Work – Explanatory Memorandum CM/Rec(2017)4. Strasbourg: Council of Europe. Disponibile su: <https://rm.coe.int/cmrec-2017-4-and-explanatory-memorandum-youth-work-web/16808ff0d1>
- Davis, M. H. (1994). *Empathy: A social psychological approach*. Boulder, CO: Westview Press.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), pp. 271–299. Disponibile su: [https://www.elaborer.org/psy1045d/cours/Gross\(1998\).pdf](https://www.elaborer.org/psy1045d/cours/Gross(1998).pdf) (ultima consultazione: 22.07.2025)
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), pp. 1–26. Disponibile su: <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781> (ultima consultazione: 22.07.2025)
- Mayer, J. D., Salovey, P. and Caruso, D. R. (2008). Emotional Intelligence: New Ability or Eclectic Traits? *American Psychologist*, 63(6), pp. 503–517. Disponibile su: https://scholars.unh.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1353&context=psych_facpub (ultima consultazione: 22.07.2025)
- OECD (2023). *Skills Outlook 2023*. Paris: OECD Publishing. Disponibile su: <https://www.oecd.org/en/public>

- [ations/oecd-skills-outlook-2023_27452f29-en.html](https://www.oecd-ilibrary.org/skills/outlook-2023/27452f29-en.html) (ultima consultazione: 22.07.2025)
- Plutchik, R. (1980). *Emotion: A Psychoevolutionary Synthesis*. New York: Harper & Row. Interactive tools available at: <https://www.6seconds.org/emotional-intelligence/> (ultima consultazione: 22.07.2025).
 - Willcox, G. (1982). The Feeling Wheel. *Transactional Analysis Journal*, 12(4), pp. 274-276. Disponibile su: https://thefeelingswheel.com/wp-content/uploads/2024/09/willcox1982_feelingswheel.pdf (ultima consultazione: 22.07.2025)
 - d Economic Forum (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: WEF. Disponibile su: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/> (ultima consultazione: 22.07.2025)
 - World Economic Forum (2025). *The Future of Skills Report 2025*. Geneva: WEF. Disponibile su: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/> (ultima consultazione: 22.07.2025)
 - YouthAOD Toolbox (2024). *Resilience modules (Emotion Regulation)*. Disponibile su <https://www.youthaodtoolbox.org.au/resilience-modules> (ultima consultazione: 19.08.2025)

PARTE B**Metodologie per esplorare l'intelligenza emotiva, la gestione e la regolazione delle emozioni con i3 giovani****METODOLOGIA 8: Il Toolbox delle emozioni – Riconoscere e regolare le emozioni nella vita quotidiana****Breve descrizione:**

Questa metodologia aiuta i3 partecipanti a riconoscere le proprie emozioni e a sviluppare strategie per regolarle, costruendo insieme un "toolbox emotivo". Attraverso momenti di riflessione personale e lavoro creativo di gruppo, i3 partecipanti imparano a identificare ciò che provano, a normalizzare le emozioni difficili e a trovare strumenti concreti per affrontarle.

Finalità e obiettivi:

- Promuovere la consapevolezza emotiva e ampliare il vocabolario emotivo.
- Fornire strumenti pratici per regolare le emozioni in modo sano, attraverso lo scambio di pratiche tra i3 partecipanti.
- Sviluppare empatia e comprensione verso le emozioni dell'altro.
- Favorire la coesione del gruppo e un ambiente sicuro e inclusivo.
- Normalizzare le esperienze emotive come parte della crescita personale.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Intelligenza emotiva, regolazione delle emozioni	✓ Mindfulness
✓ Consapevolezza di sé (personale e sociale)	✓ Comunicazione verbale e non verbale
✓ Comprensione interpersonale	✓ Ascolto attivo
✓ Affidabilità ed empatia	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- 1 copia per ogni partecipante della Emotional wheel e della silhouette umana (ALLEGATO A)
- Post-it
- Fogli di carta A4
- Pennarelli o matite
- 1 copia del toolbox per ciascun gruppo (stampato o disegnato) - ALLEGATO B
- 1 flipchart con un disegno del toolbox
- 1 flipchart con una riproduzione della Emotional wheel (facoltativo)
- Musica rilassante (facoltativa), cuscini o tappetini per l'esercizio finale di radicamento

Uno spazio interno o esterno sufficientemente ampio per i3 partecipanti e non facilmente accessibile agli estranei. Per il lavoro di gruppo, a seconda della situazione, è possibile decidere se far sedere i3 partecipanti ai tavoli o consentire loro di disporsi liberamente.

Durata:

Per un gruppo di 16-24 persone: circa 90-100 minuti

Descrizione dettagliata:**Introduzione (20 minuti)**

- Spiegare che l'attività è pensata per aiutarci a *riconoscere ciò che proviamo, capire cosa è bene per noi e costruire strumenti per prenderci cura delle nostre emozioni*.
- Introduci il concetto di intelligenza emotiva e le abilità relative alla regolazione delle emozioni, come presentato nella Parte A.
- Mostrate la Emotional wheel e spiegate che si tratta di uno strumento visivo progettato per aiutare le persone a **riconoscere, nominare e comprendere le proprie emozioni**. La ruota si basa sul lavoro di Robert Plutchik e organizza le emozioni per **tipo e intensità**: le emozioni di base si trovano al centro, mentre quelle più complesse o sfumate appaiono verso i bordi esterni. Le emozioni più vicine al centro sono solitamente vissute con maggiore intensità.
- Invita l3 partecipanti a osservare la ruota e spiega che **tutte le emozioni sono naturali e valide**, anche quando sono scomode o difficili da gestire. Chiedi a ciascuna partecipante di scegliere un'emozione che meglio rappresenta come si sente in quel momento, indicandola o nominandola ad alta voce. Sottolinea che la condivisione è sempre facoltativa e che l'obiettivo è aumentare la consapevolezza emotiva, non giudicare o analizzare l3 altr3.
- Per un'ulteriore approfondimento, potete consigliare la versione interattiva sviluppata da 6 Seconds, che consente agli utenti di esplorare le singole emozioni e le loro relazioni in modo più approfondito: <https://www.6seconds.org/2025/02/06/plutchik-wheel-emotions/>
- Può essere utile testare il vocabolario delle emozioni dell3 partecipanti chiedendo loro quali emozioni conoscono e chiarendo almeno la definizione delle emozioni primarie. Può essere utile che l3 facilitator3 le scriva su un flipchart, in modo che sia più facile mapparle.

2. Mappatura individuale (15 minuti)

- Distribuite la Emotional wheel (ALLEGATO A) a ciascuna partecipante.
- Conduci un breve esercizio di rilassamento per aiutare l3 partecipanti a prepararsi all'attività, ad esempio: *respirazione 4-7-8 (inspira per 4 secondi, trattieni il respiro per 7 secondi, espira per 8 secondi. Ripeti il ciclo alcune volte)*.
- Chiedere all3 partecipanti di compilare il foglio come segue:
 - Quali emozioni provo più spesso? In che misura? - *Identificate le emozioni sulla Ruota, esplorando i diversi gradi.*
 - Quale colore associo a queste emozioni? - *Colora la sezione della ruota con il colore scelto.*
 - Dove le provo nel mio corpo? (ad esempio, stomaco, spalle, gola...) Per prima cosa, suggerite all3 partecipanti di pensare a un evento particolare in cui hanno provato tale emozione. Se l'emozione si ripresenta, osservate dove la sentono nel corpo. Quindi colorate la parte del corpo sulla silhouette umana, seguendo la legenda dei colori.
 - Quali sono difficili da gestire/regolare per me? - *Crea una gerarchia mentale e, se necessario, scrivila sul foglio.*
 - Cosa faccio di solito per cercare di gestire/regolare queste emozioni? - *Scrivi la strategia che utilizzi su un post-it.*

3. Lavoro di gruppo – Costruire la cassetta degli attrezzi (15 minuti)

- Dividi i partecipanti in gruppi di 3 o 4 persone e dai a ciascun gruppo una cassetta degli attrezzi (ALLEGATO B).
- Ogni persona condivide un'emozione che trova difficile da regolare (ad esempio rabbia, ansia, noia).
- Per ogni emozione, i membri del gruppo suggeriscono strategie utili da provare, condividendo quelle che hanno scritto sui foglietti adesivi. *Alcuni esempi: respirazione o rilassamento, ascoltare musica, scrivere un diario, fare una passeggiata, parlare con qualcun3, disegnare o creare...*
- Tutte le strategie vengono raccolte sul foglio del Toolbox fornito a ciascun gruppo.

4. Condivisione (15 minuti)

In una sessione plenaria, ogni gruppo presenta 2-3 strumenti scelti. L3 facilitatore ascolta le proposte e, soprattutto con i3 partecipanti più giovani, sostiene attivamente la discussione incoraggiando, chiarendo e, quando utile, aggiungendo esempi concreti di strategie di regolazione efficaci (in particolare per emozioni complesse come la rabbia o l'ansia). L3 facilitatore raccoglie poi su un flipchart collettiva le idee che ricevono il maggior sostegno dal gruppo o che sono più condivise, insieme a eventuali strumenti aggiuntivi suggeriti. Questo processo porta alla creazione di una "Toolbox di gruppo" condivisa che può rimanere visibile per tutta la durata del programma educativo.

5. Regolazione insieme (10 minuti)

Per concludere, proponete un esercizio di regolazione collettiva, ad esempio:

- Respirazione 4-7-8 (inspirare per 4 secondi, trattenere il respiro per 7 secondi, espirare per 8 secondi. Ripetere il ciclo più volte).
- Leggero stretching con musica
- Grounding (sentire i piedi sul pavimento e il respiro nel corpo)

6. Debriefing finale (15 minuti)

Possibili domande:

- Quale emozione avete compreso meglio oggi?
- È stato facile per te parlare delle emozioni? Perché sì/perché no?
- C'è uno strumento che vorresti provare questa settimana?
- Come puoi aiutare qualcun altro a usare questi strumenti?
- Facoltativo: *scrivi su un post-it: "Uno strumento che porterò con me oggi è..." e attaccalo in uno "spazio delle risorse emotive".*

Suggerimento per i3 facilitator3 e debriefing:**PRIMA**

- **Leggi la Parte A ed esplora la Emotional wheel di Plutchik.** Puoi trovare informazioni utili e uno strumento interattivo per approfondire la tua comprensione delle emozioni qui: <https://www.6seconds.org/2025/02/06/plutchik-wheel-emotions/>
- **Adattate l'attività all'età, al contesto e alla familiarità del gruppo con il tema delle emozioni.** In contesti più vulnerabili, prendete in considerazione l'idea di iniziare prima con un'attività che favorisca la fiducia o più leggera.

- **Prepara uno spazio sicuro e accogliente**, con cuscini, luci soffuse o musica rilassante, se possibile. Un ambiente fisico favorevole può aiutare in modo significativo la regolazione emotiva.
- Valutare se il gruppo necessita di una **breve introduzione teorica sulle emozioni**, ad esempio utilizzando la Ruota di Plutchik o brevi esempi tratti dalla vita quotidiana dell3 partecipanti.

DURANTE

- Chiarite fin dall'inizio che tutte le emozioni sono valide e che nessuno è obbligato a condividere più di quanto si senta a proprio agio.
- Presta attenzione al linguaggio che usi: evita etichette come *"emozioni negative"* e usa invece *"emozioni più difficili da gestire"*.
- Se emergono emozioni forti, accoglietele con empatia, senza forzarle o minimizzarle. Potete offrire una breve pausa per respirare o muoversi.
- Incoraggiate la partecipazione equa all'interno del gruppo: se qualcun3 parla molto e altr3 meno, aiutate delicatamente a riequilibrare la situazione.
- Quando necessario, ponete domande aperte per stimolare la riflessione (ad esempio: *"È mai successo anche a voi?"*).
- Il debriefing è essenziale per collegare l'esperienza pratica con la consapevolezza personale e di gruppo (vedi il capitolo *Debriefing*). Ecco alcune domande possibili:
 - Qual è stata la parte più facile o più difficile per te oggi?
 - Cosa hai imparato su come vivi o esprimi le emozioni?
 - Hai scoperto nuovi strumenti che potresti utilizzare nella tua vita quotidiana?
 - In che modo un gruppo può trarre vantaggio dall'avere una "cassetta degli attrezzi emotiva condivisa"?

DOPO

- Se emergono segni di disagio, offri momenti di ascolto individuale o indica possibili fonti di sostegno (ad esempio, personale educativo o professionisti psicologi, se presenti).
- Rivisita la cassetta degli attrezzi emotivi nei giorni successivi, utilizzandola come risorsa pratica in situazioni di conflitto, stanchezza o emozioni forti.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

Indicatori da verificare e alcuni esempi di come/quando verificarli. Ad esempio: Albero dell'impatto

Indicatori osservabili:

- Ampliamento del vocabolario emotivo: l3 partecipanti utilizzano termini emotivi più precisi e vari nel tempo invece di parole generiche (ad esempio *bene, male, stressato*).
- Maggiore disponibilità a partecipare a discussioni sull'argomento: l3 partecipanti mostrano maggiore apertura nel parlare delle emozioni, condividere esperienze e partecipare alle riflessioni di gruppo.
- Partecipazione attiva alla creazione di strumenti: l3 giovani contribuiscono con idee e materiali alla co-creazione di strumenti emotivi (ad es. toolbox, poster, strategie personali).

- Adozione concreta di almeno una strategia: I3 partecipanti riferiscono di utilizzare almeno una strategia di regolazione emotiva nella loro vita quotidiana.

Strumenti di valutazione:

- Misuratore dell'umore (prima e dopo): utilizzato all'inizio e alla fine delle sessioni o del programma per monitorare i cambiamenti nella consapevolezza emotiva e nell'umore.
- Feedback con emoji o sistema a semaforo. Ad esempio: verde - ho strumenti utili; giallo - sto ancora imparando; rosso - ho bisogno di aiuto.
- Follow-up. Brevi suggerimenti come: "Questa settimana ho utilizzato il mio kit di strumenti emotivi quando..." per incoraggiare la riflessione e l'applicazione nella vita reale.

Materiale allegato

 [Il Toolbox delle emozioni](#) (allegati A e B)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Apprendimento permanente,
curiosità e apertura

MODULO 5

MODULO 5

Curiosità, apertura verso le novità e apprendimento permanente

PARTE A

Comprendere la curiosità, l'apertura verso le novità e l'apprendimento permanente nel lavoro con i3 giovani

Perché la curiosità, l'apertura verso le novità e l'apprendimento permanente sono importanti per essere pronti per il futuro?

Il mondo sta cambiando rapidamente. I3 giovani di oggi crescono in un'epoca di cambiamenti costanti, informazioni infinite e molte incertezze. La tecnologia si evolve rapidamente, le carriere sono meno prevedibili e le conoscenze diventano obsolete in pochi anni, a volte addirittura in pochi mesi. Questo può rendere i3 giovani entusiasti, ma anche sopraffatti e insicuri riguardo al loro futuro.

Tutti questi aspetti rendono più difficile per i3 giovani sentirsi sicuri del proprio futuro. Ecco perché tre competenze sono particolarmente importanti: l'apprendimento permanente, la curiosità e l'apertura mentale.

- L'apprendimento permanente ci ricorda che l'istruzione non si ferma alla fine della scuola, ma continua in ogni fase della vita.
- La curiosità spinge i3 giovani a fare domande, esplorare e continuare ad apprendere.

- L'apertura mentale i3 aiuta a uscire dalla loro zona di comfort e ad accogliere nuove prospettive.

Insieme, queste competenze rendono più facile crescere, adattarsi e costruire un futuro positivo. Ed è per questo che il tuo ruolo di operatore giovanile è così importante: puoi incoraggiare queste competenze negli giovani, mostrando loro che sei curioso, aperto alle novità, desideroso di imparare qualcosa di nuovo, cercando di stare al passo con gli ultimi sviluppi in tutto il mondo.

Definizioni in breve

La curiosità, l'apertura verso le novità e l'apprendimento permanente sono tre insiemi di competenze correlate tra loro:

- **Apprendimento permanente** significa mantenere la mentalità: "Non so ancora tutto, e questo è eccitante". Si tratta di essere aperti all'apprendimento di cose nuove per tutta la vita, non solo a scuola. Puoi imparare per te stesso, per la tua comunità o per il tuo futuro lavoro. La parte importante è l'intenzione. Se fai qualcosa con l'obiettivo di acquisire nuove abilità o competenze, questo conta come apprendimento permanente. Ad esempio: calciare un pallone per divertimento è solo un gioco, ma se giochi per esercitarti nel lavoro di squadra o nella strategia, questo è apprendimento permanente. Il mondo cambia rapidamente e l'apprendimento permanente ti aiuta a rimanere pronto e sicuro di te per qualsiasi cosa ti riservi il futuro.

Capire come imparare nel modo migliore è importante perché la scuola spesso ci insegna cosa pensare, ma non come pensare. I fatti possono essere dimenticati e le competenze possono diventare rapidamente obsolete. Ciò che rimane sempre utile è sapere come

acquisire nuove conoscenze, adattarsi al cambiamento e trovare lo stile di apprendimento più adatto a te. Questo ti fa risparmiare tempo, rende l'apprendimento più facile e ti aiuta a rimanere sicuro di te in qualsiasi situazione.

- **La curiosità** significa voler imparare, esplorare o capire qualcosa di nuovo. È la scintilla che ti spinge a fare domande e a cercare risposte. Curiosità significa anche voler continuare a migliorare se stessi, chiedendosi "E se imparassi questo?", perché un giorno potrebbe fare una grande differenza. La curiosità ti mette anche in contatto con le persone. Più impari, più possibilità hai di condividere idee, incontrare altre persone e scoprire nuove opportunità. Ecco perché la curiosità può aprire nuove porte e portarti più lontano di quanto avresti mai immaginato.
- **L'apertura verso le novità** significa essere disposti a provare cose nuove, ascoltare opinioni diverse e accettare il cambiamento, anche quando ci mette a disagio. Non significa che devi essere d'accordo con tutto o che ti debba piacere tutto ciò che è nuovo, ma significa essere flessibili e pronti a esplorare. L'apertura aiuta i giovani a entrare in contatto con i altri, imparare dalla diversità e scoprire nuovi percorsi di crescita. Ti rende anche più forte, perché quando la vita cambia, puoi affrontarla senza paura ma con fiducia.

Impatto e applicazione pratica

Applicare le competenze nel lavoro con i giovani: impatto sull'operatori giovanili

Come operatori giovanile, non solo condividi le tue conoscenze, ma guidi, fai da mentore e dai l'esempio delle competenze che aiutano i giovani a crescere. I giovani hanno bisogno di adulti che dimostrino che l'apprendimento non finisce mai e che la curiosità e l'apertura mentale sono punti di forza, non debolezze.

Sviluppando queste competenze, potrai:

- Rendere le tue attività e i tuoi programmi più coinvolgenti e stimolanti.
- Aiutare i giovani a scoprire le loro passioni e i loro punti di forza.
- Mostrare, attraverso il tuo esempio, il valore della crescita continua e dell'adattabilità.
- Creare spazi sicuri dove i giovani si sentano liberi di esplorare, sperimentare e imparare senza paura.

Quando metti in pratica queste competenze, non ti limiti a parlarne, ma le vivi, ed è questo che ispira maggiormente i giovani.

Applicare le competenze nella vita dei giovani

L'adolescenza e la prima età adulta sono piene di decisioni importanti: scuola, carriera, amicizie, salute e persino chi si vuole diventare. Queste scelte plasmano il tuo futuro, ma non è sempre facile prenderle in un mondo che sembra incerto e in continuo cambiamento.

Ecco perché l'apprendimento permanente, la curiosità e l'apertura mentale sono importanti. Quando sviluppi queste abilità, è più probabile che:

- Rimanere motivati a continuare ad apprendere ed esplorare.
- Trovare modi creativi per risolvere i problemi.
- Costruire amicizie e relazioni solide e significative.
- Gestire lo stress e i momenti difficili con resilienza.
- Adattarsi al cambiamento e trova opportunità dove l3 altr3 vedono solo sfide.

Queste competenze non solo ti preparano per il futuro, ma ti aiutano anche a vivere meglio *oggi*.

In che modo le attività di animazione socio-culturale sostengono l3 giovani

Il lavoro giovanile ha il potere di rendere la curiosità e l'apprendimento permanente visibili, accessibili e stimolanti. Le attività possono assumere molte forme:

- **Creare ambienti in cui le domande sono incoraggiate** e "non sapere ancora qualcosa" è visto come un punto di partenza, non come un fallimento.
- Utilizzare **sfide ludiche**, come Learning Quests o Life Hacks, per mostrare che la sperimentazione e gli errori fanno parte della crescita.
- Organizzare **workshop di riflessione** in cui l3 partecipanti esplorano i loro stili di apprendimento e condividono ciò che l3 aiuta ad apprendere al meglio.
- Organizzare **sessioni di apprendimento tra pari** in cui l3 giovani si insegnano reciprocamente delle competenze, costruendo fiducia reciproca e curiosità.
- Incoraggiare **l'esplorazione al di fuori della classe** attraverso passeggiate fotografiche, visite alla comunità o progetti creativi che collegano gli interessi personali a nuove scoperte.

Attraverso questi approcci, il lavoro con l3 giovani non solo sostiene l'apprendimento, ma risveglia anche la curiosità, alimenta l'apertura alle differenze e aiuta l3 giovani a sviluppare la motivazione e la fiducia necessarie per continuare ad apprendere per tutta la vita.

Affrontare queste competenze con l3 giovani

Modi per insegnare la curiosità, l'apertura mentale e l'apprendimento permanente

Parlare di curiosità e apertura mentale è più facile quando si collega a esperienze reali. L3 operator3 giovanili possono spiegare che:

- **La curiosità** significa voler esplorare, porre domande e scoprire come funzionano le cose.
- **Apertura** significa essere pronti a provare cose nuove, ascoltare altri punti di vista e imparare da essi, anche quando sembrano poco familiari.
- **Apprendimento permanente** significa continuare a crescere e ad adattarsi oltre la scuola, utilizzando ogni esperienza come un'opportunità per imparare qualcosa di nuovo.

Queste competenze non sono idee astratte, ma fanno parte della vita quotidiana. Emergono quando proviamo un nuovo hobby, impariamo da un errore o chiediamo un feedback. Collegando questi concetti a momenti facilmente riconoscibili, come la scoperta di una nuova app, l'apprendimento di un'abilità pratica da un amico o la risoluzione di un problema reale, l3 giovani iniziano a capire che l'apprendimento non è limitato alle aule scolastiche, ma avviene ovunque, ogni giorno.

Consigli pratici per allenare la curiosità, l'apertura mentale e l'apprendimento permanente nella vita reale

Sviluppare la curiosità e l'apertura mentale richiede pratica, riflessione e un ambiente favorevole. Alcune strategie utili includono:

- Iniziare le sessioni con **domande che stimolano la curiosità**: cosa vorresti capire meglio, provare o cambiare?
- Organizzare **missioni di apprendimento** che invitino i partecipanti a esplorare le sfide della vita reale e a condividere ciò che scoprono.
- Utilizzare i **Life Hack** per mostrare come la creatività e la risoluzione dei problemi rafforzano la fiducia e l'indipendenza.
- Introdurre le **regole d'oro di WakeUP!** per riflettere su come ogni persona apprende meglio e su come rendere l'apprendimento più facile.
- Organizzare **attività di fotografia** o di narrazione creativa che colleghino l'esplorazione all'espressione di sé.
- Incoraggiare i giovani ad **assumersi la responsabilità del proprio apprendimento**, scegliendo gli argomenti, fissando gli obiettivi e riflettendo sui propri progressi.
Promuovere **l'apprendimento tra pari**, dove tutti possono essere sia insegnanti che studenti.

Soprattutto, queste competenze non dovrebbero essere insegnate come "materie scolastiche", ma come **modi di vivere**, abitudini che aiutano i giovani a rimanere curiosi, aperti e pronti a crescere in un mondo in rapida evoluzione.

Connessioni con le altre competenze

La curiosità, l'apertura mentale e l'apprendimento permanente sono **competenze fondamentali** che si collegano e rafforzano quasi tutte le altre competenze per il futuro.

Nell'ambito **del pensiero analitico e critico**, la curiosità stimola le domande e una comprensione più profonda. Nel **pensiero creativo e nell'innovazione**, l'apertura mentale consente la sperimentazione, l'assunzione di rischi e la capacità di trasformare le idee in azioni.

Nella **resilienza e nell'adattabilità**, l'apprendimento permanente aiuta i giovani a navigare nell'incertezza, ad affrontare le sfide con ottimismo e a vedere il cambiamento come un'opportunità piuttosto che come una minaccia. Queste stesse qualità sostengono **l'Self-management**, mantenendo viva la motivazione attraverso la riflessione, la definizione degli obiettivi e il miglioramento continuo.

La curiosità migliora anche **l'attenzione ai dettagli, la comprensione interpersonale e la comunicazione**, poiché spinge le persone ad ascoltare attivamente, osservare da vicino e apprezzare punti di vista diversi. Nel lavoro di squadra e nella leadership, la curiosità incoraggia l'empatia e la collaborazione, mentre l'apertura mentale crea fiducia e inclusione.

Infine, queste competenze sono strettamente legate **all'iniziativa, al processo decisionale e alla resilienza tecnologica**, perché chi rimane curioso e aperto può imparare rapidamente nuovi strumenti, adattarsi a nuovi contesti e guidare i altri attraverso il cambiamento. Insieme, formano la mentalità degli esploratori permanenti: persone che vedono l'apprendimento non come un obbligo, ma come un'avventura che dura tutta la vita.

Conclusione

L'apprendimento permanente, la curiosità e l'apertura alle novità non sono competenze facoltative, ma essenziali per ogni individuo che desideri guidare e ispirare i giovani. Sviluppare queste competenze non significa sapere tutto, ma rimanere aperti alle domande, alle esperienze e alla crescita. La formazione FutureMe ti aiuterà a:

- Rafforzare la tua curiosità, apertura mentale e mentalità orientata all'apprendimento permanente
- Applicare queste competenze nel tuo lavoro quotidiano con i giovani
- Utilizzare metodi semplici e attivi che rendono l'apprendimento significativo e divertente
- Sostenere i giovani nella costruzione della fiducia, della motivazione e dell'indipendenza
- Preparare i giovani ad affrontare i cambiamenti con curiosità, apertura mentale e amore per l'apprendimento permanente

Fonti e ulteriori letture

- Black, P., & Wiliam, D. (1998). Inside the Black Box: Raising Standards Through Classroom Assessment
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). Active Learning: Creating Excitement in the Classroom.
- Cutts, M. (1996). The Plain English Guide; Crystal, D. (1997). The Cambridge Encyclopedia of Language.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Self-Determination Theory.
- Dewey, J. (1913). Interest and Effort in Education.
- Dweck, C. S. (2006). Mindset: The New Psychology of Success.
- Hahn, K. (1957). Outward Bound; Hopkins, D., & Putnam, R. (1993).

Personal Growth through Adventure.

- Joteikaitė, G. et al. (2021). New dimension in career guidance: workbook for youth workers engaged in career-focused activities. Vilnius: Vilnius Antakalnis Open Youth Centre "Žaliamis", Erasmus+ Programme.
- Klein, J. T. (1990). Interdisciplinarity: History, Theory, and Practice; Wenger, E. (1998). Communities of Practice.
- Knowles, M. S. (1975). Self-Directed Learning: A Guide for Learners and Teachers.
- Kolb, D. (1984). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development.
- Rosenshine, B. (1982). Principles of Instruction.
- SALTO-YOUTH. (n.d.) 8KEYCOM - Game Manual. [PDF] Disponibile su: https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1569/Game%20manual_EN.compressed.pdf (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- Schön, D. A. (1983). The Reflective Practitioner; Alheit, P., & Dausien, B. (2002). Studies in the Education of Adults.
- Siemens, G., & Downes, S. (2005). Connectivism: Learning in a Digital Age.
- Sweller, J. (1988). Cognitive Load During Problem Solving: Effects on Learning (and related sources) structural-learning.com
- University of Cape Town. (2025) Becoming a Changemaker: Introduction to Social Innovation. Coursera. Disponibile su: <https://www.coursera.org/learn/social-innovation> (Consultato il: 14 dicembre 2025).
- Vygotsky, L. (1978). Mind in Society; Johnson, D. W., & Johnson, R. (1989). Cooperation

and Competition: Theory and Research.

- Weiss, C. H. (1995). Nothing as Practical as Good Theory; Taplin, D., & Clark, H. (2012). Theory of Change Basics.
- Zimmerman, B.J. (2002) Becoming a self-regulated learner: An overview. Theory Into Practice, 41(2), pp. 64–70.

PARTE B

Metodologie per esplorare l'apprendimento permanente, la curiosità e l'apertura verso le novità con i3 giovani

Esistono molti modi per "insegnare" all3 giovani "l'apprendimento permanente, la curiosità e l'apertura verso le novità". Solo per citarne alcuni:

- **Life Hacks Quest:** sottoporre all3 giovani problemi quotidiani e lasciare che progettino, registrino e condividano soluzioni pratiche, stimolando la risoluzione dei problemi, la curiosità e l'apertura verso le soluzioni dei coetanei.
- **Photography Quest:** assegnare argomenti orientati al futuro o tematici e lasciare che i3 partecipanti scattino foto o creino collage che rappresentino la loro visione, incoraggiando l'esplorazione, la creatività e l'apertura verso prospettive diverse.
- **Inquiry Wall & Curiosity Questions:** raccogliere le domande dell3 partecipanti sul mondo, quindi guidarl3 nella ricerca e nella condivisione dei risultati in formati creativi, sviluppando un'abitudine continua all'indagine e all'apprendimento permanente.
- **Circoli di apprendimento tra pari:** organizzare sessioni in cui i3

giovani insegnano e imparano abilità l3 un3 dall3 altr3, rafforzando l'apertura verso conoscenze diverse e incorporando il valore dell'apprendimento collettivo.

- **Passeggiate esplorative:** porta i3 partecipanti in ambienti reali (strade, natura, luoghi di lavoro, spazi culturali) con suggerimenti per individuare elementi nuovi o sorprendenti, collegando le esperienze quotidiane alla scoperta e all'apprendimento.
- **Giochi di ruolo e cambiamenti di prospettiva:** consentire all3 giovani di assumere ruoli non familiari o di immaginare se stessi nel futuro per risolvere sfide, incoraggiando l'apertura a punti di vista diversi, la curiosità verso altre prospettive e l'apprendimento riflessivo permanente.

Nella sezione "**Fonti e ulteriori letture**" troverete molte risorse su questi metodi.

Come abbiamo implementato questi approcci pedagogici nella formazione "FutureMe"?

Nella nostra **formazione "FutureMe"** abbiamo spiegato gli approcci utilizzando le regole WakeUP! e poi abbiamo esplorato il metodo *Life Hacks*, un approccio giocoso e pratico che aiuta i3 giovani ad affrontare le sfide quotidiane in modo creativo.

Abbiamo ulteriormente sviluppato questo metodo in una nuova versione chiamata **"Life Hacks - Tech-Savvy Resilience"**.

Questo adattamento è pensato per essere **accessibile a tutti**, indipendentemente dal loro livello di esperienza tecnica. Si concentra sulla **creatività, sulla risoluzione dei problemi e sullo scambio tra pari**, incoraggiando al contempo i3 partecipanti ad apprendere **nuove competenze digitali** come l'editing di

foto e video o l'uso consapevole dei social media.

Oltre ai Life Hack, utilizziamo anche la **Photography Quest**, un metodo che consente all3 giovani di rendere visibili e ascoltare le loro **voci, intuizioni, opinioni e preoccupazioni** attraverso la narrazione visiva.

Inoltre, abbiamo sviluppato **varie Learning Quest** per rafforzare competenze chiave quali **la resilienza tecnologica, l'apprendimento permanente, la curiosità, la comunicazione e le capacità di collaborazione.**

Che cos'è una Learning Quest?

Una **Learning Quest** è una sfida creativa in cui l3 giovani imparano *facendo*.

Invece di limitarsi a ricevere informazioni, viene loro assegnato un compito concreto, la *quest*, che consiste nell'esplorare, creare o risolvere qualcosa, per poi condividere con l3 altr3 ciò che hanno imparato.

Perché funziona

- **Attivo e divertente:** l'apprendimento avviene attraverso l'azione e la sperimentazione.
- **Curiosità:** non esiste un'unica risposta giusta, ognuno trova la propria strada.
- **A mente aperta:** l3 partecipanti imparano dalle diverse idee dell3 altr3.
- **Per tutta la vita:** dimostra che l'apprendimento continua ovunque, non solo a scuola.

Life Hack come missioni di apprendimento

Life Hacks sono trucchi intelligenti e pratici che rendono più facile la vita quotidiana. Spesso nascono da una semplice domanda come: *"Come posso rendere questa cosa più facile, veloce o economica?"* Ad esempio, invece di

acquistare un costoso supporto per telefono, puoi piegare un pezzo di cartone per tenere il telefono mentre guardi i video: veloce, creativo ed efficace.

Il risultato di una ricerca di trucchi utili è una soluzione utile e condivisibile. Può trattarsi di un breve video tutorial, una serie di foto, un post sui social media o una semplice guida passo passo che mostra come funziona il trucco. Ciò che conta è che sia creativo, facile da provare e che aiuti l3 altr3 nella vita quotidiana.

Una versione speciale sviluppata all'interno di *FutureMe* si chiama **Life Hacks – Tech-Savvy Resilience**: questa versione collega i Life Hack al tema della *resilienza in un mondo pieno di tecnologia e innovazione*. È progettata per essere inclusiva e coinvolgente per tutt3 l3 giovan3, compres3 quell3 con poca o nessuna esperienza tecnica. Il metodo è spiegato in modo più dettagliato nella sezione seguente.

Perché i Life Hacks funzionano per promuovere l'apprendimento permanente?

I Life Hacks possono essere applicati a *qualsiasi* argomento, dai progetti scolastici e l'organizzazione personale all'immaginazione di stili di vita futuri, perché sono flessibili, divertenti e accessibili a tutti. Sono facilmente riconoscibili, poiché affrontano le sfide quotidiane che l3 giovani devono effettivamente affrontare. Promuovono la creatività, poiché invitano gli studenti a sperimentare, armeggiare ed esplorare nuovi modi di pensare. Inoltre, responsabilizzano gli studenti, poiché dimostrano che tutti possono trovare soluzioni intelligenti, non solo gli esperti.

***Perché i Life Hack si adattano
all'idea di Learning Quest***

I Life Hack sono un esempio perfetto di Learning Quest perché seguono lo stesso processo di apprendimento:

1. **Partire da un problema reale:** ad esempio, *"Come possiamo organizzare la nostra scrivania senza spendere soldi?"*
2. **Sperimentare e creare:** I3 giovani mettono alla prova le idee, riutilizzano i materiali e inventano le proprie soluzioni.
3. **Condividono il risultato:** presentano il loro hack all3 altr3 - attraverso brevi video, foto o istruzioni - in modo che tutti possano imparare da esso.

Cos'è una Photography Quest?

Una **Photography Quest** è un'altra forma di Learning Quest. In questa attività, I3 giovani usano foto o collage per esprimere le loro idee su un tema scelto. Ad esempio, se l'argomento è *"il futuro dell'amicizia"*, I3 partecipanti potrebbero scattare foto che mostrano una connessione o creare un collage che visualizza come immaginano l'amicizia nel futuro. Poi condividono le loro creazioni con il gruppo e discutono ciò che ogni immagine esprime.

Altri esempi di missioni fotografiche sono disponibili nella sezione "Ulteriori letture".

METODOLOGIA 9: Le regole d'oro di WakeUP! - Cosa rende più facile l'apprendimento?

Breve descrizione:

Questo metodo incoraggia i partecipanti a riflettere sulle proprie esperienze di apprendimento per comprendere meglio come funziona l'apprendimento e cosa lo rende più facile o più difficile. Attraverso la riflessione guidata e la discussione, i partecipanti riconoscono che gli stili di apprendimento differiscono da persona a persona. L'attività introduce quindi le Regole d'oro di WakeUP!, una serie di principi progettati per rendere l'apprendimento più coinvolgente, efficace e sostenibile.

Obiettivi e finalità:

- Aumentare la consapevolezza delle preferenze e delle esperienze di apprendimento individuali.
- Dimostrare che non esiste un unico modo "giusto" di apprendere: l'apprendimento è personale e diversificato.
- Identificare i fattori che rendono l'apprendimento più facile, più piacevole e più duraturo.
- Introdurre le *Regole d'oro di WakeUP!* come linee guida pratiche per un apprendimento efficace e motivante.
- Creare una mentalità positiva e aperta verso l'apprendimento permanente.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero creativo, innovazione	✓ Comunicazione verbale e non verbale
✓ Resilienza, tolleranza allo stress, flessibilità	✓ Ascolto attivo
✓ Curiosità, apertura verso le novità e apprendimento permanente	✓ Resilienza tecnologica

Materiali, requisiti minimi e preparazione

Spazio/Dimensioni della sala: una sala ampia, sedie disposte in cerchio

Dimensioni del gruppo: fino a 40 persone

Materiali: fogli A4 stampati con le "Regole Golden WakeUP!", appunti, penne

Telefoni: spenti durante la progettazione/il test. Utilizzati solo per filmare i video dimostrativi.

Durata:
30 minuti

Descrizione passo dopo passo:

Fase 1: Riflessione sull'apprendimento (8-12 minuti)

1. Inizia invitando i partecipanti a ripensare alle proprie esperienze di apprendimento. Poni domande come:

- Quali lezioni ti sono piaciute particolarmente e perché?
 - Quale insegnante era bravo e cosa lo rendeva tale?
 - Dove e come preferite imparare e conservare le informazioni a lungo termine?
 - Quali lezioni non vi sono piaciute affatto e perché?
 - Quale metodo di insegnamento o stile di apprendimento hai trovato inutile?
 - Quando trovi difficile imparare?
2. Raccogli le risposte dell3 partecipanti:
- Scrivi tu stesso ogni risposta su un biglietto oppure chiedi all3 partecipanti di farlo.
 - Esponi e raggruppa le risposte simili su una lavagna o su una parete.
 - Riassumi brevemente i risultati con il gruppo.
3. Concludi la riflessione con un'osservazione chiave:
"Non esiste un unico modo perfetto per imparare. Ognuno impara in modo diverso, ma possiamo identificare dei principi che aiutano a rendere l'apprendimento più facile, più piacevole e più sostenibile".

Fase 2: Presentare le regole d'oro di WakeUP! (20 minuti)

- Spiega che ora presenterai diverse *regole d'oro* che aiutano a rendere l'apprendimento più efficace e attraente per tutti gli studenti.
 - Introduci ogni regola una alla volta, ad esempio utilizzando poster, cartoncini o una presentazione con diapositive.
 - Collega ogni regola a esempi concreti tratti dalla riflessione precedente.
 - Ad esempio: se l3 partecipanti hanno affermato di imparare meglio quando possono *provare le cose*, collega questa intuizione alla regola *sull'apprendimento attraverso la pratica*.
4. Incoraggiate l3 partecipanti a fornire brevi commenti o esempi per rendere più vivaci le regole.

Suggerimento per l3 facilitator3 e debriefing:

- Utilizzate il maggior numero possibile di esempi tratti dalla vita reale.
- Condividete storie personali, raccontando come avete tratto beneficio dall'essere aperti e curiosi e come riuscite personalmente a continuare ad apprendere.

Con chi utilizzarlo:

- Operatori giovanili e giovani (16+)
- Particolarmente utile in gruppi multilingue, scambi giovanili

Debriefing facoltativo

- Chiedi: "Quale di queste regole ti colpisce di più personalmente?"
- Riassumi che un apprendimento efficace dipende dalla curiosità, dalla partecipazione attiva e dalla riflessione, ingredienti fondamentali *dell'apprendimento permanente*.

Materiale allegato



[Le regole d'oro di WakeUp](#)

METODOLOGIA 10: Ricerca didattica

Breve descrizione:

Una **ricerca didattica** è una sfida pratica basata sul lavoro di squadra in cui i partecipanti ricevono una missione chiara (la "ricerca"), escono per esplorare, creare o risolvere qualcosa e poi presentano i loro risultati. L'attività promuove l'apprendimento attivo, la collaborazione, la risoluzione dei problemi e la riflessione, il tutto in un formato ludico e a tempo determinato.

Obiettivi e finalità:

- Esercitare la curiosità: provare → osservare → migliorare.
- Trovare modi creativi per risolvere problemi reali senza tecnologia (costruire una resilienza tecnologica).
- Promuovere l'apprendimento attivo ed esperienziale e la curiosità.
- Rafforzare il lavoro di squadra, la comunicazione e le capacità di osservazione locale.
- Esercitare la pianificazione, l'intraprendenza e il processo decisionale indipendente.
- Sperimentare nuovi modi di apprendere
- Incoraggiare la riflessione sul processo e sui risultati (cosa ha funzionato, cosa no, perché).
- Se richiesto dal Quest-Maker: produrre risultati tangibili e condivisibili (report fotografici, mini-presentazioni, prototipi, mappe, brevi video, questionari compilati).

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero analitico e critico	✓ Comunicazione verbale e non verbale
✓ Pensiero creativo, innovazione	✓ Ascolto attivo
✓ Resilienza, tolleranza allo stress, flessibilità	✓ Leadership e influenza sociale
✓ Curiosità, apertura verso le novità e apprendimento permanente	✓ Iniziativa e processo decisionale
✓ Self-management	✓ Controllo della qualità e capacità di gestione
✓ Attenzione ai dettagli	✓ Resilienza tecnologica
✓ Comprensione interpersonale	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

Spazio: all'aperto se possibile, altrimenti un edificio con diverse stanze

Dimensione del gruppo: 12-40 partecipanti; dimensione del team 3-5 persone

Materiali:

Pacchetti informativi Quest (uno per squadra),
stampante/carta, penne, foglietti adesivi, flipchart
Cronometro/tempo
Certificati/medaglie/premi

Scatola o vassoio sicuro per la raccolta degli smartphone (se utilizzati)
Kit di pronto soccorso, elenco dei contatti di emergenza

Telefoni: spenti durante la progettazione/il collaudo. Utilizzati solo per filmare video dimostrativi o scattare foto.

Durata: 2-4 ore

Descrizione passo dopo passo:

1. Preparazione e introduzione (10-15 min)

- Spiegare l'approccio generale, gli obiettivi, la durata, il punto di incontro e le norme di sicurezza.
- Chiarire i risultati attesi (ad esempio, questionario compilato, 3 foto + 1 breve slogan; una presentazione di 3 minuti; una mappa abbozzata; un breve video esplicativo, materiali raccolti).
- Se lo si desidera, attuare la politica sugli smartphone (vedere "Garage per smartphone" di seguito).

2. Raccogliere i dispositivi (facoltativo, 2-3 min)

- Se si desidera che i partecipanti si concentrino sull'osservazione e sul lavoro di squadra, raccogliere gli smartphone in un "garage per smartphone" sorvegliato (scatola chiusa a chiave o tavolo sorvegliato).
- Spiegare chiaramente quando/se i telefoni saranno restituiti (ad esempio, dopo la ricerca, durante la presentazione).

3. Formare le squadre (5-10 minuti)

- Formare squadre equilibrate (in base agli interessi, in modo casuale o preselezionate).
- Assegnare i ruoli se utile (caposquadra, cronometrista, documentarista, presentatore).

4. Distribuire gli infopack della caccia al tesoro (5 min)

- Consegnare a ogni squadra un infopack contenente: la descrizione della missione, i criteri di valutazione, un breve foglio con le regole, una mappa o i confini e i contatti di sicurezza. Assicuratevi che le squadre comprendano i vincoli (limite di tempo, aree consentite, regole etiche).

5. Inviare le squadre alla ricerca (60+ min)

- Avvia il timer e invia le squadre.
- I facilitatori supervisionano a distanza, evitando di interferire eccessivamente. Incoraggiate l'autonomia e la risoluzione creativa dei problemi.
- Non rispondere alle domande di routine del tipo "come facciamo a fare questo?" — lascia che siano i team a gestire e adattarsi (ma intervieni in caso di sicurezza/emergenza).

6. Sessione congiunta e presentazioni (20-40 min)

- I team si riuniscono nuovamente e presentano i loro risultati (fissare limiti di tempo rigorosi per ogni team).

- Mostrate foto/prove tangibili o riproducete brevi video se fanno parte del risultato finale.

7. Resoconto e valutazione (15-20 min)

- Confrontare i risultati con la griglia di valutazione (creatività, pertinenza, completezza, lavoro di squadra, fattibilità).
- Compilare la scheda di valutazione

Criteri di valutazione suggeriti (*esempio*):

- Pertinenza rispetto al brief (0-10)
- Creatività e originalità (0-10)
- Qualità della documentazione (foto/appunti/video) (0-10)
- Lavoro di squadra e distribuzione dei ruoli (0-5)
- Chiarezza della presentazione (0-5)
- Identificare il team vincitore
- Facilitare un debriefing di gruppo: cosa ha funzionato, quali ostacoli hanno affrontato, quali decisioni hanno preso e cosa hanno imparato.

8. Cerimonia e chiusura (15 min)

- Annunciare la squadra vincitrice e tenere una breve "cerimonia" (certificato, medaglia, premio simbolico).
- Riassumere i punti chiave dell'apprendimento e i passi successivi.

Suggerimento per i3 facilitator3 e il debriefing:

Garage per smartphone: utilizzatelo se volete concentrarvi e praticare l'osservazione low-tech. Raccogliete i telefoni in un'area sorvegliata e chiaramente contrassegnata. Restituiteli solo dopo la ricerca o a un orario prestabilito. Se i telefoni sono necessari per la documentazione, consentite un dispositivo per squadra.

Sicurezza e procedure:

- Definire i confini geografici e verificare eventuali restrizioni di accesso.
- Condividete i contatti di emergenza e fornite istruzioni di base sulla sicurezza.
- Se i3 partecipanti escono dal sito (spazi pubblici), richiedete un check-in ogni X minuti o una breve telefonata se i telefoni vengono conservati.
- Prevedete un kit di pronto soccorso e un3 facilitator3 designat3 responsabile delle emergenze.

Atteggiamento di facilitazione:

- Incoraggiare l'autonomia. Evitare di rispondere a ogni domanda: lasciare che siano i team a risolvere i problemi.
- Intervenite solo per questioni di sicurezza, violazioni delle regole o conflitti gravi.
- Osservare in silenzio, ove possibile, per raccogliere materiale per il debriefing.

Gestione delle richieste online: cercate di non reagire immediatamente alle richieste online dell3 partecipanti. Sfruttate questi momenti come opportunità di apprendimento: dopo la missione, discutete di come i team hanno gestito l'incertezza e le tentazioni digitali.

Suggerimenti per il debriefing (per i3 facilitator3)

- Quale strategia ha scelto il vostro team e perché?
- Quale decisione è stata più efficace e quale cambiereste?
- Come avete risolto i disaccordi o la pressione del tempo?
- Che ruolo ha avuto la creatività nel raggiungimento dell'obiettivo?
- Se si fosse verificata un'emergenza, come avreste reagito? Il vostro piano era adeguato?
- Quali delle Regole d'oro di WakeUP (se introdotte in precedenza) hai applicato?

Variazioni e adattamenti

- Breve ricerca urbana (45-75 min): reportage fotografico su un tema locale (ad esempio, "aiutanti nascosti della comunità").
- Missione low-tech (senza telefoni): le squadre producono mappe disegnate a mano, schizzi e relazioni scritte.
- Missione di ricerca approfondita (più sessioni): si estende su più giorni; include interviste con la popolazione locale e mini-indagini.
- Adattamento per l'accessibilità: fornire assistenza per il trasporto, percorsi accessibili o alternative al chiuso per i3 partecipanti con esigenze di mobilità.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

- **Verifica dei risultati**
- **Feedback orale**
 - Almeno l'80% delle squadre completa la quest e consegna i risultati richiesti (ad esempio, questionario, foto, mappa, prototipo o presentazione) entro il limite di tempo.
 - Ogni squadra fornisce almeno 3 prove della quest (foto, materiali raccolti, schizzi, appunti o un breve video).
 - In ogni squadra, durante l'attività sono visibili almeno 3 ruoli diversi (ad esempio, leader, cronometrista, documentarista, presentatore), a dimostrazione di una collaborazione attiva.
 - Ogni squadra tiene una presentazione di 2-3 minuti che illustra il proprio compito, l'approccio e i risultati, collegandoli chiaramente al brief della quest.
 - Durante il debriefing, almeno la metà dell3 partecipanti sa indicare una sfida affrontata, una soluzione tentata e una competenza utilizzata o sviluppata durante la quest.

Materiale allegato

 [Esempio di una borsa Quest](#)

METODOLOGIA 11: Trucchi per la vita quotidiana – Resilienza tecnologica

Breve descrizione:

L3 giovani lavorano in team per creare nuovi trucchi per la vita quotidiana (trucchi intelligenti che semplificano la vita) che non richiedono l'uso della tecnologia. Ad esempio: la batteria è scarica, non c'è connessione Internet per usare Google Maps: come usare una semplice mappa turistica.

Ogni gruppo scrive la propria idea su un foglio chiamato "Hack Card" (una semplice guida passo passo). Poi, registra un breve video (60-90 secondi) che mostra come funziona il proprio trucchetto. Dopo aver presentato il proprio trucchetto a tutti, i gruppi si scambiano e provano il trucchetto di un altro gruppo. Danno un feedback utilizzando un foglio chiamato "Test Card" (cosa ha funzionato bene + cosa può essere migliorato).

Obiettivi e finalità:

- Esercitare la curiosità: provare → notare → migliorare.
- Trovare modi creativi per risolvere problemi reali senza tecnologia (costruire una resilienza tecnologica).
- Scrivere istruzioni chiare e dettagliate che chiunque possa seguire.
- Imparare dai colleghi testando e fornendo feedback.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero analitico e critico	✓ Curiosità, apertura verso le novità e apprendimento permanente
✓ Pensiero creativo, innovazione	✓ Resilienza tecnologica
✓ Resilienza, tolleranza allo stress, flessibilità	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

Spazio: sala interna di medie dimensioni con spazio sulle pareti + proiettore per la proiezione di video.

Dimensioni della sala: medie (spazio sufficiente per piccoli gruppi).

Dimensioni del gruppo: 12-30 persone (squadre da 3-5 persone).

Materiali: scheda con domande guida, scheda di prova, post-it, penne, carta.

Telefoni: spenti durante la progettazione/il test. Utilizzati solo per filmare i video dimostrativi.

Durata: 120 minuti

Descrizione passo dopo passo:

1. Lettura e domande e risposte (10 minuti)

- Spiegare cos'è un life hack.
- Collegarlo a questo modulo: risolvere i problemi senza tecnologia.

- Stabilire delle regole: i telefoni possono essere utilizzati solo per filmare + consenso prima di filmare l3 altr3.
- Fornire istruzioni chiare dall'inizio alla fine.

2. Squadre e ruoli (5 minuti)

- Raggruppal3 in squadre da 3-5 persone.
- Spiega i possibili ruoli (costruttore, scrittore, tester, presentatore).
- Fornire loro la scheda con le domande guida.
- Spiega che parte del compito consiste nel completare il foglio.

3. Inventare e scrivere (20 minuti)

- Chiedete loro di scegliere una delle seguenti situazioni:
 - Nessun traduttore e nessuno ti capisce in un paese straniero
 - Niente Google Maps e vi siete persi in città
 - Nessuna calcolatrice, difficile problema di matematica
 - Nessuna macchina fotografica e vuoi conservare quel momento per sempre
 - Nessun WiFi e nessun proiettore, ma devi tenere un workshop per 20 persone.
- Solo se ti chiedono esempi/ispirazione, puoi fornire quanto segue:
 - Trucco universale: cerca una piccola "i" — significa *punto informazioni*. Recati lì e chiedi al personale di scrivere la tua destinazione nella lingua locale e di disegnare il percorso su una mappa gratuita. Poi puoi mostrare quel foglio agli autisti o al personale della stazione se hai bisogno di aiuto per orientarti.
 - Arrotondate a un numero facile → Calcolate la versione facile → Correggete la differenza di arrotondamento. $49 \times 18 \rightarrow 50 \times 18 = 900 \rightarrow -18 = 882$.
 $19\% \text{ di } 62 \rightarrow 20\% = 12,4 \rightarrow -0,62 = 11,78$.
 - Entra in un hotel qualsiasi e chiedi al personale di scrivere nella lingua locale:
"Ho bisogno di un biglietto giornaliero. Quale linea e direzione portano a [destinazione]?"
Usa la carta per acquistare il biglietto giusto e mostralo agli autisti/al personale (corrispondenza numero linea + direzione).
 - Guardate per 10 secondi → dite **3** cose che vedete, **2** suoni/odori, **1** sensazione (una parola). Prendete un piccolo gettone (biglietto/foglia/ricevuta); scrivete/scarabocchiate la parola; tenetela in mano, ditela 3 volte, ispirando lentamente.
 - Gallery Walk → Preparare grandi fogli di carta prima della sessione. Scrivere o disegnare un'idea chiave per foglio (come delle diapositive). Attaccarli al muro in ordine. Accompagnare l3 partecipanti da un foglio all'altro per spiegare il contenuto, poi lasciarl3 fare una galleria per rivedere, aggiungere note o fare domande.

Registra un video dimostrativo (15 minuti)

- Una ripresa, 60-90 sec. Mostra:
 - La situazione
 - I materiali utilizzati
 - Passaggi 1-2-3
 - Quando potrebbe non funzionare

- Perché funziona

Presentazione degli hack (20 minuti)

- Ogni gruppo mostra il proprio video (3-5 minuti per squadra)

Prova altri hack (20 minuti)

- Scambia gli hack con un altro team.
- Cercate di seguire esattamente i passaggi indicati.
- Compilare la scheda di prova: scrivere cosa ha funzionato e cosa no.

Feedback e riflessione di gruppo (20 minuti)

- I partecipanti condividono a turno le loro esperienze
- I team ricevono feedback dai tester.
- I team prendono nota di ciò che può essere migliorato

Chiusura (10 minuti)

- Ogni team condivide un'abitudine offline che desidera continuare a utilizzare nella vita quotidiana.
- Facoltativo: condividere esempi di soluzioni dopo il test per trarne ispirazione.

Suggerimento all3 facilitator3 e debriefing:

Potenziali fattori scatenanti (trigger):

- Stress linguistico → Consentire di disegnare/indicare invece di parlare.
- Disagio davanti alla telecamera → Filmare solo mani/oggetti; nessun volto senza consenso.
- Perfezionismo → Ricordare che si tratta di un video girato in una sola ripresa, quindi "abbastanza buono" è sufficiente.

Con chi utilizzarlo:

- Operatori giovanili e giovani (16+)
- Particolarmente utile in gruppi multilingue, scambi giovanili e preparazione alla mobilità.

Come renderlo inclusivo o più sicuro:

- Utilizzare carte con caratteri grandi, opzioni da seduti e ruoli non parlanti, se necessario.
- Ottenere il consenso esplicito prima di filmare.
- Utilizza parole semplici e supporti visivi.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

- Nel controllo pre/post (0-5), la maggior parte dell3 partecipanti aumenta di almeno +1 punto su "So risolvere compiti pratici senza tecnologia" o "Quando sono bloccatə, provo diverse opzioni e miglio".
- Ogni squadra produce i risultati richiesti, ossia una Hack Card completata, un video di 60-90 secondi girato in una sola ripresa, e il loro hack corrisponde a una delle situazioni "senza tecnologia" indicate.
- Durante il test, un'altra squadra riesce a seguire la Hack Card e a far funzionare l'hack al primo o al secondo tentativo, dimostrando che i passaggi sono chiari e realistici.
- Per ogni hack, l3 tester completano una Test Card e forniscono almeno 1 suggerimento di miglioramento specifico e 1 aspetto che ha funzionato bene, in modo che il feedback sia concreto e utilizzabile.

- Nel giro di chiusura finale, ogni squadra indica un'abitudine offline che proverà nella vita reale e spiega quando la utilizzerebbe, dimostrando un trasferimento oltre l'attività.

Materiale allegato



[Life Hack – Domande guida](#)



[Life Hack – Schede di verifica](#)

METODOLOGIA 12: Learning Quest fotografica (versione FutureMe)

Breve descrizione:

Photography Quest – FutureMe è una metodologia partecipativa e creativa basata sulla fotografia e sulla narrazione visiva. I partecipanti utilizzano le immagini per esprimere la loro visione personale e collettiva del futuro, collegando immaginazione, riflessione critica e impegno civico. Attraverso la fotografia, il montaggio, la riflessione e il dialogo di gruppo, i giovani esplorano il tipo di mondo in cui desiderano vivere e come possono contribuire attivamente a plasmarlo. La metodologia si basa sull'apprendimento esperienziale, l'alfabetizzazione visiva e il dialogo riflessivo (Photovoice & SHOWeD framework), consentendo ai partecipanti di articolare idee complesse su sostenibilità, trasformazione digitale, resilienza e cittadinanza globale.

Obiettivi e finalità:

- Incoraggiare i giovani a immaginare e articolare un futuro positivo e basato sui valori.
- Rafforzare il pensiero critico e l'autoriflessione attraverso la narrazione visiva.
- Sviluppare capacità creative, digitali e comunicative.
- Promuovere l'impegno civico e il senso di responsabilità nel plasmare il futuro.
- Sostenere l'espressione emotiva, la resilienza e l'apprendimento tra pari.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero analitico e critico	✓ Curiosità, apertura verso le novità e apprendimento permanente
✓ Pensiero creativo, innovazione	✓ Alfabetizzazione tecnologica/digitale
✓ Intelligenza emotiva, regolazione delle emozioni	✓ Impegno civico
✓ Consapevolezza di sé (personale e sociale)	✓ Iniziativa e processo decisionale

Materiali, requisiti minimi e preparazione

Materiali:

- Smartphone o fotocamere
- App per il fotoritocco (ad es. Polish)
- Proiettore o schermo (facoltativo)
- Domande di riflessione SHOWeD stampate
- Post-it, penne, carta

Spazio

- Sala interna per la riflessione e la condivisione
- Spazio esterno o flessibile per la fotografia
- Opzionale: parete o spazio digitale per l'esposizione

Durata: 70 - 90 minuti

Descrizione passo dopo passo:

1. Introduzione e inquadramento (15 minuti)

- Introduci il concetto di FutureMe e l'idea della fotografia come strumento per raccontare storie e riflettere sulla società.
- Spiegare che non esistono foto "giuste" o "sbagliate": l'attenzione è rivolta al significato e all'intenzione.
- Introdurre brevemente le linee guida etiche: consenso, rispetto, nessuna foto di persone senza permesso.

2. Scegliere un argomento (10 minuti)

- Raggrupparli in 3-5 per squadra.
- Ogni gruppo sceglie uno dei seguenti 4 argomenti relativi al progetto FutureMe:
 - **Politica verde – Mostraci il futuro della politica verde nel mondo di FutureMe.** Cattura la tua visione in una foto che rappresenti come vivremo in modo sostenibile, proteggeremo la natura e ci prenderemo cura del nostro pianeta.
 - **Futuro digitale – Mostraci il futuro della trasformazione digitale nel mondo di FutureMe.** Usa la tua creatività per esprimere come le persone si connetteranno, creeranno, impareranno e cresceranno attraverso gli strumenti digitali, in modo inclusivo, innovativo e stimolante.
 - **Resilienza futura – Mostraci il futuro della resilienza e del benessere nel mondo di FutureMe.** Cattura la tua visione di un futuro in cui la forza emotiva, l'adattabilità e il sostegno della comunità ci aiutano a diventare più forti.
 - **Cittadinanza globale – Mostraci il futuro delle relazioni globali e della cittadinanza attiva nel mondo di FutureMe.** Attraverso la tua foto, mostra come persone di culture diverse lavorano insieme, si sostengono a vicenda e plasmano un futuro migliore condiviso.

3. Cattura il momento (15 minuti)

- I partecipanti scattano foto che esprimono la loro interpretazione del tema scelto. Dovrebbero pensare a come la loro immagine possa raccontare una storia sul futuro, utilizzando la composizione, l'illuminazione e la prospettiva (vedi **upraise-photovoice** per consigli tra cui inquadratura, contrasto, narrazione e connessione emotiva).

4. Rifinisci le immagini (10 minuti)

- Dopo aver scattato le foto, i partecipanti utilizzano strumenti di editing per migliorare le immagini. Ciò può includere la regolazione della luminosità, del contrasto, del bilanciamento del colore e l'aggiunta di filtri creativi per adattarsi al tono del loro messaggio.

5. Riflettere e condividere (20 minuti)

- I partecipanti condividono le immagini finali in gruppo, spiegando la storia dietro la foto e come si collega al tema FutureMe scelto. Utilizza il **framework SHOWeD** per guidare questa riflessione:
 - Cosa **vedi** qui?
 - Cosa sta realmente **accadendo** qui?
 - In che modo questo si collega alle **nostre** vite?
 - **Perché** questa situazione **esiste**?
 - Cosa possiamo **fare** al riguardo?

6. Mostra (20 minuti, facoltativa)

- Facoltativamente, creare una galleria virtuale o fisica per esporre le immagini, invitando altri gruppi, membri della comunità o persino responsabili politici a confrontarsi con le visioni del futuro dell3 partecipanti.

Suggerimenti per l3 facilitator3 e debriefing:

- **Scegliete un focus forte:** scegliete un soggetto che rappresenti chiaramente il tema scelto (ad esempio, politica verde, futuro digitale, resilienza o connessioni globali). Pensate a ciò che volete che la vostra foto dica sul futuro.
- **Raccontate una storia con un contesto:** utilizzate oggetti, colori e sfondi che aggiungano significato alla vostra immagine. Ad esempio, un albero in un contesto urbano può simboleggiare l'equilibrio tra natura e tecnologia.
- **Giocate con luci e ombre:** utilizzate la luce naturale o artificiale in modo creativo per evidenziare il soggetto o creare contrasto. La luce del mattino e della sera spesso aggiunge calore e profondità.
- **Cattura i piccoli dettagli:** a volte, un singolo piccolo dettaglio può catturare l'essenza di una grande idea. Ad esempio, lo schermo rotto di un telefono potrebbe simboleggiare la resilienza nei momenti difficili.
- **Sperimenta con angolazioni e prospettive:** non limitarti a scattare una foto all'altezza degli occhi. Prova a guardare in alto, in basso o di lato per creare uno scatto più interessante e significativo.
- **Mantieni l'autenticità:** cattura momenti reali ed evita foto eccessivamente in posa. L'autenticità rende il tuo messaggio più incisivo.
- **Usa Polish per i ritocchi finali:** migliora le tue immagini con Polish, regolando la luminosità, il contrasto e i colori in modo che corrispondano all'atmosfera che desideri trasmettere.
- **Rifletti e condividi:** pensa a ciò che rappresenta la tua foto e a come si collega al futuro che immagini. Usa il metodo SHOWeD per una riflessione più approfondita
- **Assegna punti e badge:** rendi l'esperienza più divertente assegnando punti o badge per la creatività, la perseveranza e l'impatto, rafforzando l'importanza dell'apprendimento permanente:
 - Creatività: per il tuo approccio originale e fantasioso al futuro.
 - Professionalità: per aver dimostrato abilità, maestria e attenzione ai dettagli.
 - Ispirazione: per aver creato una foto che motiva e stimola nuove idee o azioni.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

- Brevi domande di riflessione (orali o scritte):
 - "Mi sento più capace di immaginare il mio futuro".
 - "Sono in grado di esprimere idee complesse attraverso le immagini".
- Artefatti: una foto + riflessione per partecipante.

- Approfondimenti della discussione di gruppo e feedback dei colleghi.

Materiale allegato



[Domande SHOWeD](#)



[Schede tematiche](#)



[Badge per la gamification](#)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Affidabilità,
attenzione ai dettagli
e self-management

MODULO 6

MODULO 6

Affidabilità, self-management, autoefficacia e attenzione ai dettagli

PARTE A

Comprendere l'affidabilità, il self-management, l'autoefficacia e l'attenzione ai dettagli nel lavoro con i3 giovani

Perché l'affidabilità, il self-management, l'autoefficacia e l'attenzione ai dettagli sono importanti per essere pronti per il futuro?

Il lavoro con i3 giovani consiste nel costruire fiducia, creare spazi sicuri e sostenere i3 giovani affinché diventino adulti sicuri e capaci. Per farlo bene, i3 operatori giovanili hanno bisogno di qualcosa di più della conoscenza e della passione: hanno bisogno di solide competenze personali. Quattro delle più importanti sono l'affidabilità, il self-management, l'autoefficacia e l'attenzione ai dettagli. Non si tratta solo di "competenze lavorative" e molto più che "lavorare di più". Si tratta di lavorare in modo più intelligente, rimanere coerenti e mostrare all3 giovani che le piccole azioni quotidiane - essere affidabili, gestire se stessi, credere in se stessi e prestare attenzione - possono portare a grandi cambiamenti nella vita. Influenzano anche il modo in cui costruiamo le relazioni, affrontiamo le sfide e modelliamo il comportamento dell3 giovani. Insieme, formano un kit di strumenti pratici che rendono il vostro

lavoro più efficace, intelligente e sostenibile. Vi aiuteranno a rimanere resilienti e ad avere successo a lungo termine.

Definizioni in breve

Affidabilità, self-management, autoefficacia e attenzione ai dettagli sono quattro insiemi di competenze correlate tra loro:

- **Affidabilità** significa che le persone possono contare su di te. Mantieni le promesse, fai quello che dici, sei puntuale e offri una qualità costante. L'affidabilità riguarda l'affidabilità, l'onestà, la puntualità e la responsabilità.
- **Il self-management** è la capacità di controllare il tuo tempo, la tua energia, le tue emozioni e il tuo comportamento in modo da poter raggiungere i tuoi obiettivi, svolgere i tuoi compiti e assumerti le tue responsabilità. Comprende la pianificazione, l'organizzazione, la gestione dello stress e l'adattabilità.
- **L'autoefficacia** è la fiducia nelle proprie capacità di agire, risolvere i problemi e fare la differenza. Aiuta a rimanere perseveranti, a riprendersi dalle battute d'arresto e a prendere l'iniziativa.
- **L'attenzione ai dettagli** è la disciplina che consiste nell'essere accurati, precisi e meticolosi. Significa notare cose piccole ma importanti, ricontrollare il proprio lavoro e mostrare professionalità e cura in tutto ciò che si fa.

Impatto e applicazione pratica

Applicare queste competenze nel lavoro con i3 giovani: impatto sull3 operatori giovanili

Per i3 operatori giovanili, queste competenze sono essenziali per

rimanere coerenti, equilibrati e credibili nella loro pratica. Rafforzandole nel proprio lavoro, possono dimostrare che:

- L'affidabilità crea fiducia nell3 giovani che potrebbero essere stati delusi in passato. La coerenza crea sicurezza e rafforza le relazioni.
- Il self-management mantiene l3 operatori giovanili equilibrati, concentrati e in buona salute. Previene il burnout e ci aiuta ad affrontare situazioni impegnative ed emotivamente difficili.
- L'autoefficacia dà all3 operatori giovanili la motivazione per andare avanti anche quando i progressi sono lenti e ispira l3 giovani a credere in se stessi.
- L'attenzione ai dettagli garantisce sicurezza, equità e qualità. Nel lavoro con l3 giovani, piccole sviste possono causare danni, mentre la cura e la precisione dimostrano rispetto e impegno.

Come operatori giovanili, siamo dei modelli di riferimento. Il modo in cui mettiamo in pratica queste competenze nella vita quotidiana spesso insegna più di quanto diciamo nei workshop.

Impatto delle competenze sull3 operatori giovanili e sulle organizzazioni

- Maggiore fiducia e credibilità nei confronti dell3 giovani, delle famiglie e dei partner.
- Riduzione del rischio di burnout grazie a un migliore self-management.
- Maggiore qualità dei programmi grazie a un'erogazione affidabile e all'attenzione alla salvaguardia.
- Lavoro di squadra e collaborazione più efficaci, basati su professionalità e responsabilità.
- Cultura organizzativa che valorizza la coerenza, la resilienza e la cura.

Applicare queste competenze nella vita dell3 giovani

Per l3 giovani, queste competenze sono alla base dell'occupabilità, della resilienza e dell'indipendenza:

- L'affidabilità l3 prepara ad avere successo nell'istruzione, nella formazione e nel lavoro, dove l'affidabilità e la coerenza sono molto apprezzate.
- Il self-management l3 aiuta ad affrontare scadenze, stress e aspettative mutevoli.
- L'autoefficacia dà loro la fiducia che le loro azioni sono importanti, incoraggiandoli a fissare obiettivi e ad andare avanti nonostante le difficoltà.
- L'attenzione ai dettagli rende il loro lavoro più professionale e l3 aiuta a evitare errori che possono costare loro la fiducia o delle opportunità.

Impatto delle competenze sull3 giovani

- Maggiore fiducia e resilienza nell'affrontare le sfide.
- Migliori risultati accademici e lavorativi grazie alla costanza e all'attenzione.
- Relazioni più solide con l3 coetanei, la famiglia e l3 futuri colleghi.
- Migliore occupabilità e preparazione alla vita adulta.

In breve, queste competenze consentono all3 giovani di prosperare in ambienti incerti, complessi e in rapida evoluzione (i cosiddetti mondi VUCA e BANI).

Come le attività di animazione socio-culturale sostengono l3 giovani

Il lavoro giovanile può trasformare queste quattro competenze in pratica quotidiana creando **ambienti strutturati e di supporto** in cui la coerenza, la responsabilità e la qualità

sono visibili e premiate. Le attività possono assumere molte forme:

- **Sistemi di responsabilità condivisa** (ruoli a rotazione come cronometrista, responsabile della logistica, segretario) che rendono tangibile l'affidabilità e creano fiducia.
- **Rituali di pianificazione e revisione** (check-in iniziali, retrospettive di fine giornata, "cosa è andato bene/cosa migliorare") che allenano il self-management e l'autoefficacia.
- **Routine di qualità** (liste di controllo, modelli, doppie verifiche, revisioni tra pari) che normalizzano l'attenzione ai dettagli e riducono gli errori evitabili.
- **Scale di progresso** (suddivisione di grandi obiettivi in passaggi, celebrazione di micro-vittorie) che rafforzano la perseveranza e la fiducia nelle proprie capacità.
- **Spazi di pratica a basso rischio** (simulazioni, mini-progetti) dove i giovani possono provare, adattarsi e riprovare, costruendo fiducia e coerenza.

Attraverso questi approcci, il lavoro con i giovani non si limita a *insegnare* affidabilità, self-management, autoefficacia e attenzione ai dettagli, ma **permette ai giovani di metterli in pratica**, vedere il loro impatto sul gruppo e interiorizzarli come abitudini.

Affrontare queste competenze con i giovani

Modi per insegnare l'affidabilità, il self-management, l'autoefficacia e l'attenzione ai dettagli

Parlare di queste competenze funziona meglio quando le si collega a momenti quotidiani ed esempi semplici e concreti. I operatori giovanili possono spiegare che:

- **L'affidabilità** consiste nell'essere una persona su cui i altri possono contare: mantenere le promesse, arrivare puntuali e fare ciò che si è detto che si sarebbe fatto.
Esempio quotidiano: portare il materiale concordato a una sessione o consegnare un compito esattamente alla scadenza prevista.
- **Il self-management** significa organizzare il proprio tempo, le proprie energie e le proprie emozioni in modo da poter raggiungere i propri obiettivi senza esaurirsi.
Esempio quotidiano: pianificare una settimana di studio con delle pause, utilizzando una lista di controllo e rispettando dei blocchi di tempo realistici.
- **L'autoefficacia** è credere di poter risolvere un problema, confidando nel fatto che le proprie azioni influenzano i risultati e che lo sforzo porta al progresso.
Esempio quotidiano: suddividere un compito difficile in passaggi e provare una strategia diversa quando la prima non funziona.
- **L'attenzione ai dettagli** significa preoccuparsi della qualità, controllando le piccole cose che proteggono quelle grandi (sicurezza, equità, fiducia).
Esempio quotidiano: rivedere un modulo prima di inviarlo, correggere un messaggio o ricontrollare i biglietti durante un viaggio.

Basate queste spiegazioni su situazioni di vita reale, come progetti di gruppo falliti perché i compiti non erano chiari, scadenze non rispettate e opportunità perse, o piccoli errori individuati che hanno evitato problemi più gravi, in modo che i concetti risultino pertinenti e realizzabili.

Suggerimenti e trucchi pratici per allenare queste competenze nella vita reale

Lo sviluppo di questo insieme di competenze richiede pratica, visibilità e feedback rapidi. Alcune strategie utili includono:

- **Rendere visibili gli standard:** concordare una chiara "definizione di completamento" (scadenza, formato, controlli di qualità). Pubblicarla e utilizzarla in modo coerente.
- **Utilizzare micro-impegni:** chiedere piccole promesse con scadenza temporale ("Condividerò la bozza entro le 16:00"). Tracciarle su una semplice lavagna.
- **Pianificare in blocchi:** insegnare blocchi di concentrazione di 25-45 minuti con brevi pause; programmare gli orari di inizio, non solo le date di scadenza.
- **Suddividere i compiti grandi:** suddividere gli obiettivi in 5-7 passaggi; spuntarli per creare slancio e autoefficacia.
- **Controllo di qualità in due fasi:** autocontrollo con una checklist, poi una revisione tra pari di 2 minuti prima dell'invio.
- **Mappatura dell'energia:** svolgi i compiti impegnativi nei momenti di maggiore energia; dedica le attività amministrative ai momenti di minore energia.
- **Piani di gestione "se-allora":** "Se mi blocco, allora... (chiederò a un collega / controllerò il modello / mi prenderò 5 minuti di pausa)".
- **Elogia il processo:** riconosci i comportamenti che creano affidabilità ("Hai usato la checklist e hai rispettato i tempi che ti eri prefissato").
- **Bacheche pubbliche dei progressi:** utilizzare una bacheca o un documento condiviso per mostrare i compiti, i responsabili e lo stato di avanzamento, in modo da

garantire la responsabilità senza colpevolizzare.

- **Revisioni settimanali (15-20 minuti):** cosa è stato consegnato? Cosa è andato storto e perché? Quali misure di sicurezza impediranno che si ripeta? Quali sono le 3 priorità per la prossima settimana?
- **Momenti di insegnamento tra colleghi:** ruota i ruoli (cronometrista, controllore della qualità, segretario) in modo che tutti possano mettere in pratica ogni competenza.
- **Modelli e liste di controllo:** fornite appunti delle riunioni, liste di controllo, verifiche dei rischi e formati di presentazione per standardizzare la qualità.

Soprattutto, non presentateli come "regole" rigide. Inquadrateli come **strumenti per l'indipendenza, la fiducia e le opportunità:** piccole azioni coerenti → fiducia; fiducia → responsabilità; responsabilità → maggiori possibilità di crescita.

Collegamenti con le altre competenze

Secondo il Future Skills Framework, queste non sono solo competenze trasversali, ma competenze chiave di leadership e trasformazione in ogni settore. Qualunque sia l'ambiente in cui lavorate o vivete, l'incoerenza sarà punita. Le persone che possiedono queste competenze creano fiducia, che svolge un ruolo chiave quando la volatilità e l'ambiguità rendono più difficile il coordinamento. E secondo i modelli VUCA-World e BANI, le persone affidabili e attente ai dettagli riducono il rischio di esecuzione, lo stress e il sovraccarico cognitivo. - Queste 4 competenze sono strettamente legate ad altre competenze FutureMe:

- L'affidabilità è collegata all'integrità, alla responsabilità e alla leadership.

- Il self-management supporta la gestione del tempo, l'adattabilità e la regolazione emotiva.
- L'autoefficacia è collegata alla risoluzione dei problemi, all'iniziativa e alla mentalità orientata alla crescita.
- L'attenzione ai dettagli supporta la precisione, l'accuratezza e il follow-through.

Fonti e ulteriori letture

Articoli, libri e quadri di riferimento

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman. Summary on Wikipedia: [Self-Efficacy \(book\) - Wikipedia](#)
- Council of Europe Youth Work Portfolio (reliability, self-management, attention to detail in youth work) <https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio>
- ExamplesWeb: Examples of Reliability Skills for Success, [Examples of Reliability Skills for Success](#)
- MegaInterview: *10 Reliability Skills and How to Develop Them* (2025) <https://megainterview.com/reliability-skills>
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1995). *Generalized Self-Efficacy Scale (GSE)*

PARTE B

Metodologie da esplorare Affidabilità, self-management, autoefficacia e attenzione ai dettagli con 13 giovani

Come sviluppare e allenare queste competenze: introduzione generale e consigli

Sviluppare queste competenze essenziali non significa solo lavorare di più, ma anche lavorare in modo più intelligente, essere costanti e costruire un rapporto di fiducia con se stessi e con 13 altri. Le seguenti strategie pratiche possono aiutarti a rafforzare competenze chiave come **l'affidabilità, il self-management, l'autoefficacia e l'attenzione ai dettagli**.

Coltiva la mentalità giusta

- **Auto-riflessione:** valuta regolarmente le tue abitudini e le tue prestazioni. Rispetti le scadenze? Mantieni gli impegni presi? Sei onesto riguardo ai tuoi progressi?
- **Abbraccia una mentalità orientata alla crescita:** considera le sfide e i cambiamenti come opportunità per imparare e migliorare.
- **Impara dagli errori:** accetta le battute d'arresto senza giudicarti. Rifletti su ciò che è successo e su come puoi fare meglio la prossima volta.
- **Assumi la responsabilità:** assumi le tue responsabilità e rispondi dei risultati ottenuti. Ammetti gli errori, comunica le difficoltà e intraprendi azioni correttive quando necessario.
- **Sii presente:** a volte basta essere presenti e disponibili per le persone e ascoltarle, nella maggior parte dei casi non serve altro. E soprattutto

sii presente quando le persone hanno davvero bisogno di te.

Fissa obiettivi chiari e pianifica in modo efficace

- **Definisci obiettivi e tempistiche realistici:** suddividi i compiti in passaggi più piccoli e gestibili con scadenze chiare.
- **Utilizza strumenti organizzativi:** utilizza calendari, task manager digitali o bacheche di progetto per tenere traccia degli impegni.
- **Stabilisci le priorità con saggezza:** concentrati prima sui compiti ad alto impatto e con scadenze urgenti.

Monitora i progressi e garantisci la qualità

- **Tieni traccia dei tuoi progressi:** utilizza indicatori di progresso visivi o registri per rimanere motivato e responsabile.
- **Controlla due volte il tuo lavoro:** prendi l'abitudine di rivedere il lavoro prima di inviarlo per individuare eventuali errori e garantire la chiarezza.
- **Utilizza liste di controllo e modelli:** standardizza i processi per evitare di tralasciare passaggi e garantire risultati coerenti.
- **Presta attenzione ai dettagli:** concentrati sui punti più delicati di ogni attività, specialmente nei lavori in cui la precisione è fondamentale.

Crea abitudini e routine coerenti

- **Stabilisci routine giornaliere e settimanali:** crea una struttura nelle tue giornate lavorative per favorire la concentrazione e l'affidabilità.
- **Incorpora tecniche di gestione del tempo:** utilizza strategie come il time blocking o la tecnica Pomodoro per rimanere produttivo.
- **Evita le distrazioni:** riduci al minimo le interruzioni durante un

lavoro che richiede concentrazione. Disattiva le notifiche o crea uno spazio di lavoro privo di distrazioni.

- **Di "no" quando necessario:** impara a rifiutare i compiti non essenziali o a delegarli quando opportuno per proteggere il tuo tempo e le tue energie.

Migliora la comunicazione e la collaborazione

- **Sii onesto:** più sei onesto con le altre persone, più si fideranno di te e più si sentiranno a loro agio nell'affidarsi a te.
- **Comunica in modo chiaro e tempestivo:** utilizza un linguaggio conciso e professionale. Tieni aggiornate le parti interessate.
- **Rispondi in tempo:** rispondi prontamente alle e-mail e ai messaggi per mantenere un flusso di lavoro regolare e rispettare il tempo dell'altri.
- **Ascolta attivamente:** mostra sincero interesse per i contributi dell'altri durante le riunioni o le discussioni.
- **Chiedi un feedback:** sii aperto ai contributi dell'altri e utilizzali per migliorare le tue prestazioni e la tua comunicazione.

Rafforza la tua condotta professionale

- Assumiti solo impegni e promesse che puoi mantenere, quindi **rispetta gli impegni presi:** che siano piccoli o grandi, fai ciò che hai detto che avresti fatto, in tempo e al meglio delle tue capacità.
- **Sii puntuale:** arriva in orario alle riunioni e inizia la tua giornata lavorativa sempre secondo il programma. Imposta sveglie e promemoria se necessario.
- **Mantieni l'integrità:** sii onesto, trasparente ed etico nelle tue decisioni e interazioni, anche quando nessuno ti guarda.

- **Rimani flessibile:** modifica i piani con calma quando le circostanze cambiano. Cerca soluzioni piuttosto che rimanere bloccate nel problema.
- **Sii un modello di riferimento:** dai l'esempio in termini di affidabilità, professionalità e responsabilità nel tuo team o sul posto di lavoro.

Alcuni esercizi per allenare queste abilità

Ecco alcune idee per esercizi e attività per allenare queste abilità con i giovani:

Affidabilità

Cerchio della fiducia: ogni partecipante fa una piccola promessa al gruppo (ad esempio portare un oggetto il giorno dopo o condividere una citazione positiva) e la mantiene. Riflettete in seguito su come ci si sente quando le promesse vengono mantenute o infrante.

Self-management

Esercizio del barattolo del tempo: dai agli partecipanti "grandi sassi" (obiettivi importanti), "ciottoli" (compiti più piccoli) e "sabbia" (distrazioni). Lascia che riempiano un barattolo per vedere come funziona la definizione delle priorità.

Autoefficacia

Storie di successo: chiedi agli partecipanti di ricordare un momento in cui hanno superato una sfida. Riflettete su quali punti di forza i hanno aiutati e su come possono utilizzarli nuovamente.

Scala delle sfide: suddividi un obiettivo grande in passaggi più piccoli. Festeggia ogni piccolo traguardo.

Attenzione ai dettagli

Trova le differenze: utilizza immagini, brevi testi o giochi di ruolo in cui i

partecipanti devono trovare errori o cambiamenti piccoli ma importanti. Riflettete sul perché i dettagli sono importanti.

Gioco di osservazione: dopo una breve passeggiata o un'attività di gruppo, chiedi al/3 giovani di scrivere tutti i dettagli che hanno notato. Discutete su come prestare attenzione influisca sulla consapevolezza e sulla cura.

METODOLOGIA 13: Dalle parole ai fatti: praticare l'affidabilità nella formazione

Breve descrizione:

In questo esercizio, i3 partecipanti riflettono su ciò che rende una persona affidabile, definiscono insieme ciò che è necessario per un'atmosfera di formazione di successo e poi si assumono la responsabilità di compiti specifici che garantiscono il successo del gruppo. Ogni partecipante diventa responsabile del proprio compito durante la formazione, sperimentando in prima persona cosa significa essere affidabili - e inaffidabili - all'interno di una comunità di apprendimento.

Obiettivi

- Aumentare la consapevolezza dell'affidabilità come competenza professionale e personale.
- Permettere all3 operatori3 giovanili di mettere in pratica l'affidabilità in modo reale e divertente durante la formazione.
- Evidenziare il ruolo dell3 operatori3 giovanili come modelli di riferimento per i3 giovani.
- Mostrare come l'affidabilità influisca sulla fiducia, sull'atmosfera e sull'efficacia del gruppo.
- Esplorare le conseguenze dell'inaffidabilità in un ambiente sicuro.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Affidabilità	✓ Ascolto attivo
✓ Self-management	✓ Leadership e influenza sociale

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- **Materiali:** Flipchart, pennarelli, post-it, nastro adesivo.
- **Requisiti della sala:**
 - Interno o esterno (a seconda delle condizioni meteorologiche, ma si consiglia l'interno per l'uso dei flipchart).
 - Spazio sufficiente per la discussione di gruppo in cerchio e per muoversi intorno ai flipchart.
 - Per la formazione virtuale: lavagna online (Miro, MURAL, Jamboard o documento condiviso) + sale di discussione.
- **Dimensione del gruppo:** Funziona bene con 8-25 partecipanti. Per gruppi più piccoli (<8), i3 partecipanti possono svolgere più di un compito. Per gruppi più grandi (>25), alcuni compiti possono essere assegnati in coppia.
- **Preparazione:**
 - Preparare i flipchart con le seguenti intestazioni: *Criteri di una persona affidabile, Cosa ci serve per una formazione di successo, I nostri compiti e responsabilità, Regole e conseguenze.*
 - Pensate a 8-12 possibili "compiti di supporto alla formazione" (esempi: cronometrista, animatore, addette alle pulizie, supporto tecnico,

raccoglitorè di feedback, segretariè, addettè al mantenimento "dell'atmosfera", responsabile dell'angolo caffè).

Durata:

- Circa 60-90 minuti (a seconda delle dimensioni del gruppo).
- Responsabilità continua: I compiti si svolgono **durante l'intero corso di formazione**.

Descrizione passo dopo passo:**1. Riflessione iniziale (5-10 min)**

- Chiedi alle partecipanti: *"Cosa rende una persona affidabile?"*
- Raccogli le parole chiave su un flipchart.

2. Brainstorming di gruppo: criteri di successo (10-15 min)

- Chiedi: *"Cosa ci serve per creare un'atmosfera e un ambiente di formazione ottimali?"*
- Annota i contributi su un flipchart (ad es. gestione del tempo, spazio pulito, partecipazione attiva, supporto tecnico).

3. Definire compiti concreti (10-15 min)

- Dal brainstorming, identifica i compiti che possono essere svolti dai singoli individui.
- Esempi di compiti: cronometraggio, allestimento della sala, preparazione di energizer, documentazione dei punti chiave, supporto durante le pause, monitoraggio degli accordi di gruppo.

4. Assegnazione dei compiti (10 min)

- Ogni partecipante sceglie o riceve un compito.
- Scrivi chiaramente i nomi accanto a ciascun compito su un flipchart.

5. Concordare regole e conseguenze (15-20 min)

- Discuti in gruppo: *"Cosa dovrebbe succedere se qualcuno non adempie alle proprie responsabilità?"*
- Definisci le "punizioni" o le conseguenze in modo giocoso ma significativo (ad esempio, cantare una canzone, fare flessioni, raccontare una storia, offrire un caffè al gruppo).
- Assicurati che le conseguenze siano lievi, inclusive e non umilianti.

6. Chiudi il giro di preparativi (5 min)

- Riassumi: *"D'ora in poi, non solo impareremo cosa significa essere affidabili, ma lo metteremo in pratica. Vediamo cosa succede".*

Suggerimenti per i3 facilitator3 e debriefing:

- **Suggerimenti per la facilitazione:**

- Mantieni un tono giocoso ma coerente: l'affidabilità è importante, ma le punizioni non devono mai essere umilianti.
- Incoraggia tutt3 a prendere sul serio l'esercizio: funziona solo se le responsabilità sono reali.
- Sii flessibile: se alcuni compiti vengono dimenticati, utilizzateli come momento di insegnamento piuttosto che come fallimento.

- **Inclusività:**

- Assicurati che i compiti siano accessibili a tutti i partecipanti (ad esempio, non assegnare un compito fisicamente impegnativo a qualcuno con limitazioni motorie).
- Consenti agli partecipanti di offrirsi volontari prima di assegnare i compiti.

- **Con chi utilizzarlo / non utilizzarlo:**

- Utilizzalo con gruppi aperti all'apprendimento esperienziale e all'interazione ludica.
- Evita i gruppi in cui le relazioni sono molto fragili, poiché le punizioni potrebbero creare tensione.

Debriefing (15-20 min, alla fine del blocco di formazione o del corso)

Domande chiave:

- Come ti sei sentito nell'assumerti la responsabilità del gruppo?
- È stato facile o difficile rimanere affidabili durante tutta la formazione? Perché?
- Come ha reagito il gruppo quando qualcuno non è stato affidabile?
- Cosa ci insegna questo riguardo al fatto di essere modelli di riferimento per i giovani?
- Come possiamo utilizzare questa esperienza nel nostro lavoro quotidiano con i giovani?

☞ Per ulteriori indicazioni, consultare il **capitolo Debriefing** alla fine di questo manuale.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:**Indicatori:**

- I partecipanti svolgono i compiti scelti durante la formazione.
- I partecipanti riflettono apertamente sulla propria affidabilità durante il debriefing.
- L'atmosfera del gruppo migliora grazie alla condivisione delle responsabilità.
- Maggiore consapevolezza del legame tra *parlare di affidabilità* ed essere *affidabili*.

Esempi di quando/come verificare:

- Utilizzare un "Albero dell'impatto" alla fine della formazione: radici = ciò che abbiamo imparato, tronco = ciò che abbiamo praticato, rami = come applicheremo l'affidabilità nel nostro lavoro.
- Raccogliere brevi riflessioni scritte: *"Un'intuizione sull'affidabilità che porto a casa con me..."*

Materiale allegato

- 🔗 [Criteri di una persona affidabile](#)
- 🔗 [Cosa ci serve per una formazione di successo](#) (elenco)
- 🔗 [I nostri compiti e responsabilità](#) (colonne: compito – nome dell'responsabile – nome dell'sostituto – segno di spunta per ogni giorno)
- 🔗 [Regole e conseguenze](#) (definite dal gruppo)

METODOLOGIA 14: "Il mio Bullet Journal: organizzare la vita, il lavoro e la crescita"

Breve descrizione:

Questo metodo introduce 13 partecipanti all'uso del bullet journal come strumento pratico per la pianificazione, la riflessione e il self-management. Con l'aiuto di modelli preparati (agende giornaliere, settimanali, mensili, annuali, bacheche delle visioni e fogli di riflessione), 13 partecipanti creano il proprio sistema personalizzato. Si esercitano a documentare i compiti, a fissare obiettivi e a riflettere sulle abitudini, esplorando al contempo gli aspetti creativi e consapevoli della tenuta di un diario.

Obiettivi

- Introdurre il metodo bullet journal come strumento flessibile per l'auto-organizzazione e la riflessione.
- Aiutare 13 partecipanti a mettere in pratica la gestione del tempo, il self-management e l'attenzione ai dettagli in modo pratico.
- Supportare la creatività, l'espressione di sé e la visualizzazione degli obiettivi.
- Incoraggiare 13 partecipanti a sviluppare una pratica personale coerente che possa essere trasferita nel loro lavoro con 13 giovani.
- Questo esercizio unisce struttura e creatività, fornisce all'13 partecipanti uno strumento permanente per l'auto-organizzazione e consente loro di mettere immediatamente in pratica le competenze FutureMe come il self-management, l'attenzione ai dettagli e l'autoefficacia.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero creativo, innovazione	✓ Self-management
✓ Consapevolezza di sé (personale e sociale)	✓ Attenzione ai dettagli
✓ Affidabilità	✓ Mindfulness

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- **Materiali per partecipante:**
 - Cartellina A4 (una per partecipante)
 - Penna (più penne colorate o pennarelli opzionali).
 - Set di modelli preparati (registro giornaliero, registro settimanale, registro mensile, agenda annuale, vision board, "cose che mi piacciono/devo evitare/mi piace copiare" e pagine di descrizione del metodo).
- **Requisiti della sala:**
 - Spazio interno con tavoli e sedie.
 - Atmosfera calma e creativa (musica di sottofondo leggera facoltativa).
- **Dimensione del gruppo:** Funziona bene con 6-25 partecipanti. Per gruppi più piccoli, prevedere un coaching più individuale; per gruppi più grandi, lavorare con la condivisione tra pari.
- **Preparazione:**

- Stampare i modelli o prepararli in formato digitale per i3 partecipanti online.
- Preparare flipchart con esempi di come funziona ogni modello.
- Facoltativamente, preparare dei bullet journal di esempio per ispirare i3 partecipanti.

Durata:

Circa 90-120 minuti (a seconda delle dimensioni del gruppo e dell'intensità della condivisione).

Descrizione passo dopo passo:**1. Introduzione al metodo (10-15 min)**

- Presentare l'idea del bullet journal: in parte agenda, in parte diario, in parte cassetta degli attrezzi.
- Mostrare esempi di ciò che può essere incluso.

2. Esplorare i modelli (15-20 min)

- Distribuisce i modelli stampati.
- Spiega brevemente ciascuno di essi: registro giornaliero, registro settimanale, pianificatori mensili/annuali, vision board, fogli di riflessione.

3. Prima esercitazione: giornaliero e settimanale (20-25 min)

- I3 partecipanti impostano le loro prime pagine giornaliere e settimanali nei loro quaderni utilizzando i modelli.
- Incoraggia i3 a scrivere i compiti, gli appuntamenti o gli obiettivi attuali.

4. Seconda esercitazione: strumenti di riflessione (20-25 min)

- Introduci modelli creativi/riflessivi: *cose che mi piacciono, cose da evitare, cose da copiare/adottare*, vision board.
- Concedi loro il tempo necessario per compilarne uno o due.

5. Personalizzazione (15 min)

- Consenti all'i3 partecipanti di aggiungere colori, disegni o elementi creativi.
- Sottolinea: "Questo è il tuo strumento: rendilo tuo".

6. Condivisione tra pari (10-15 min)

- In coppie o piccoli gruppi, i3 partecipanti condividono una pagina che hanno creato.
- Scambiano idee su come adattarla alla propria pratica.

7. Conclusione (5 min)

- Evidenzia come il bullet journal sia collegato all'affidabilità, al self-management e all'autoefficacia.

Suggerimenti per i3 facilitatori e debriefing:

- Suggerimenti per la facilitazione:
 - Enfatizza la flessibilità: non esiste un modo "sbagliato" di tenere un bullet journal.
 - Incoraggia sia un uso strutturato (agende) che creativo (vision board, riflessioni).

- Mantieni i materiali semplici: non complicare eccessivamente con troppi elementi decorativi, a meno che i partecipanti non lo desiderino.
- Inclusività:
 - Sottolinea che il metodo funziona per tutti, indipendentemente dalle capacità di disegno/scrittura.
 - Per i partecipanti con difficoltà di scrittura, consenti l'uso di simboli, colori o adesivi al posto delle parole.
 - In contesti virtuali, suggerisci i bullet journal digitali (ad esempio OneNote, Notion, GoodNotes).
- Con chi utilizzarlo/non utilizzarlo:
 - Molto adatto per operatori giovanili, giovani o gruppi che si concentrano sul self-management.
 - Meno adatto se i partecipanti sono fortemente restii alla scrittura riflessiva o hanno competenze di alfabetizzazione molto limitate (adattare con più immagini).

Debriefing (15-20 min)

Domande chiave:

- Come vi siete sentiti nell'organizzare i vostri pensieri e i vostri compiti in questo modo?
- Quali modelli ti hanno colpito di più e perché?
- In che modo questo strumento può aiutarti nella tua vita personale e professionale?
- Come potresti adattare questo metodo per utilizzarlo con i giovani con cui lavori?

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:**Indicatori:**

- I partecipanti hanno creato almeno un modello di pianificazione funzionale e un modello di riflessione.
- I partecipanti riferiscono una maggiore chiarezza riguardo ai propri compiti o obiettivi.
- I partecipanti esprimono la volontà di continuare a utilizzare lo strumento anche dopo la formazione.

Esempi di quando/come verificare:

- Raccogliere feedback alla fine: *"Quale pagina del vostro bullet journal continuerete a utilizzare dopo questa formazione?"*
- Alla fine del corso, rivedere i diari: *"Cosa avete aggiunto o utilizzato da quando abbiamo iniziato?"*
- Utilizza l'"Albero dell'impatto": radici = metodi appresi, tronco = ciò che ho già applicato, rami = dove lo porterò.

Materiale allegato[Il Bullet Journal del FutureMe](#)[Il mio Bullet Journal](#)

METODOLOGIA 15: "Rimanere in carreggiata online: utilizzare strumenti digitali per le attività e il self-management"

Breve descrizione:

In questo metodo, 13 partecipanti imparano a utilizzare strumenti digitali di self-management e monitoraggio delle attività come Trello, Todoist o Monday.com. Esplorano funzionalità come la creazione di attività, le scadenze, i promemoria e le bacheche di collaborazione. La sessione è pratica: 13 partecipanti creano il proprio spazio di lavoro digitale, testano le funzioni di base e riflettono su come questi strumenti possano supportare l'affidabilità, il self-management e il lavoro di squadra nel lavoro con 13 giovani e nella vita quotidiana.

Obiettivi

- Introdurre gli strumenti digitali di gestione delle attività e il loro potenziale per uso personale e professionale.
- Formare 13 partecipanti alle **funzioni di base** (creazione di attività, impostazione di scadenze, categorizzazione, collaborazione).
- Collegare gli strumenti alle competenze FutureMe: **affidabilità, self-management, autoefficacia e attenzione ai dettagli**.
- Incoraggiare 13 partecipanti a identificare lo **strumento più adatto al proprio stile**.
- Riflettere su come trasferire questi strumenti al lavoro con 13 giovani e ai progetti di animazione giovanile.
- 13 partecipanti non solo **mettono in pratica il self-management online**, ma sperimentano anche **l'affidabilità e la collaborazione in azione**, imparando al contempo a utilizzare strumenti che possono supportare direttamente il loro ruolo di operatori giovanili.

Questo esercizio unisce l'alfabetizzazione digitale alle competenze FutureMe.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Consapevolezza di sé (personale e sociale)	✓ Attenzione ai dettagli
✓ Alfabetizzazione tecnologica/digitale	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

Materiali per partecipante:

- Smartphone, laptop o tablet.
- Accesso a Internet.
- Account gratuiti creati in uno degli strumenti scelti (Trello, Todoist, Monday.com o Asana).

Preparazione della formatore:

- Scegliere uno strumento come **strumento principale di dimostrazione** (ad esempio, Trello per le vision board o Todoist per la semplicità).
- Preparare una **bacheca/elenco di progetto di esempio** (ad esempio, pianificazione di un evento per giovani) per dimostrare le funzioni.
- Creare una scheda riassuntiva con le opzioni digitali e una **scheda riassuntiva** con screenshot delle funzioni di base (aggiunta di attività, scadenze, assegnazione di responsabilità).

Requisiti della sala:

- Spazio interno con tavoli, sedie e connessione Internet affidabile.
- Proiettore/schermo per mostrare una demo dal vivo.
- Per le sessioni online: I3 partecipanti devono condividere gli schermi, I3 formatori devono essere in grado di presentare la navigazione dello strumento.

Dimensione del gruppo: 6-20 partecipanti è l'ideale (sufficiente per le attività di collaborazione).

Durata:

circa **90 minuti** (può essere estesa a 2 ore se sono incluse attività di collaborazione).

Descrizione passo dopo passo:**1. Introduzione agli strumenti digitali (10 min)**

- Presentare l'importanza degli strumenti di self-management nella vita quotidiana e nel lavoro con I3 giovani.
- Mostrare esempi: Trello = bacheche e panoramica visuale; Todoist = elenchi di attività; Monday.com = progetti di gruppo.

2. Dimostrazione dal vivo da parte dell'facilitatore (15-20 min)

- Mostrare lo strumento principale passo dopo passo (condivisione dello schermo o proiettore).
- Dimostrare: creare un progetto, aggiungere attività, impostare scadenze, contrassegnare le attività, contrassegnarle come completate.
- Utilizzare un esempio facilmente comprensibile (pianificazione di un campo estivo per ragazzi, organizzazione di una sessione di formazione).

3. Configurazione individuale (15 min)

- I3 partecipanti creano il proprio account gratuito.
- Impostano un progetto personale (ad esempio, "Il mio piano settimanale") con almeno 5 attività.

4. Esercizio pratico: progetto collaborativo (20-25 min)

- In piccoli gruppi, I3 partecipanti creano una bacheca di progetto condivisa.
- Esempio di attività: "Organizzare una gita di gruppo" o "Pianificare un workshop per giovani".
- A ogni persona viene assegnato un ruolo (responsabile di un'attività secondaria).
- I gruppi assegnano scadenze, commenti e monitorano i progressi in tempo reale.

5. Riflessione e trasferimento (15 min)

- Discussione: quale strumento risulta più intuitivo? Quali sono le caratteristiche più utili in termini di affidabilità e self-management?
- Esplorare: come può essere utilizzato con I3 giovani nei progetti di lavoro giovanile?

6. Conclusione (5-10 min)

- Riassumere: gli strumenti digitali supportano la pianificazione, la comunicazione, l'affidabilità e l'attenzione ai dettagli.

- Incoraggiare l'uso continuativo impegnandosi a utilizzare uno strumento per almeno due settimane dopo la formazione.

Suggerimenti per la facilitazione e debriefing:

Suggerimenti per la facilitazione:

- Mantenete la semplicità: non sovraccaricate con troppe funzioni contemporaneamente. Iniziate con le nozioni di base.
- Mostrate esempi pratici che si riferiscono alla vita reale dell3 partecipanti (ad esempio eventi giovanili, routine settimanali).
- Siate preparati ad affrontare eventuali problemi tecnici (ad esempio, partecipanti che hanno difficoltà con il login).

Inclusività:

- Alcuni partecipanti potrebbero essere meno esperti di tecnologia. Accoppiateli con quelli più esperti per un supporto tra pari.
- Sottolinea che non tutti gli strumenti sono adatti a tutti: incoraggia l'esplorazione.
- All3 partecipanti con accesso limitato al digitale, mostra alternative offline (agende, bullet journal).

Con chi utilizzarlo / non utilizzarlo:

- Molto adatto per operatori giovanili, giovani leader e giovani coinvolti in progetti strutturati.
- Meno adatto a gruppi senza un accesso affidabile a Internet o che preferiscono approcci a bassa tecnologia.

Debriefing

Possibili domande:

- Cosa ti è piaciuto di più dell'utilizzo dello strumento?
- Come lo confronteresti con la pianificazione offline (quaderni, bullet journal)?
- In che modo questi strumenti potrebbero renderti più affidabile nella tua vita professionale e personale?
- Potresti immaginare di presentare questo strumento all3 giovani con cui lavori? In che modo?

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

Indicatori:

- L3 partecipanti sono in grado di creare e gestire almeno una bacheca/lista di progetto.
- L3 partecipanti utilizzano attivamente scadenze, categorie o funzioni di collaborazione durante la sessione.
- L3 partecipanti esprimono la volontà di continuare a utilizzare uno strumento dopo la formazione.

Esempi di verifica:

- Alla fine: chiedere a ciascuna partecipante di condividere il proprio schermo e mostrare il progetto creato.
- Breve sondaggio: *"Quanto sei propenso a continuare a utilizzare questo strumento nelle prossime 4 settimane?"*

- Follow-up "Albero dell'impatto": radici = strumenti appresi, tronco = pratica personale, rami = condivisione con i3 giovani/i team.

Materiale allegato

-  [Scheda riassuntiva con le funzioni di base](#)
-  [Modello di progetto di esempio \(Trello\)](#)
-  [Modello di progetto di esempio \(Todoist\)](#)
-  [Scheda di riflessione](#)

Strumenti e link per la gestione delle attività

Strumento	URL
Trello	https://trello.com/
monday.com	https://monday.com/
ClickUp	https://clickup.com/
Todoist	https://todoist.com/
Google Tasks	https://tasks.google.com/
ProProfs Project	https://www.proprofsproject.com/
Microsoft To Do	https://todo.microsoft.com/
Any.do	https://www.any.do/
Sunsama	https://sunsama.com/
Drag App	https://www.dragapp.com/
WeekPlan	https://weekplan.net/

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Resilienza tecnologica

MODULO 7

MODULO 7

**Resilienza tecnologica:
padroneggiare
l'innovazione
mantenendo la lucidità
mentale grazie a
competenze pratiche e
indipendenza basata
sull'impegno**

PARTE A

**Comprendere la resilienza
tecnologica nel lavoro con i
giovani**

**Perché la resilienza tecnologica è
importante per essere pronti per
il futuro?**

In un mondo in cui ci affidiamo alla tecnologia per quasi tutto, dalla navigazione allo shopping, dalla cucina alla comunicazione, una domanda sta diventando sempre più urgente: "Cosa succede quando la tecnologia fallisce?" La nostra crescente dipendenza dal digitale ha reso la vita più facile e più connessa, ma ha anche reso gli individui e le comunità vulnerabili quando i sistemi smettono di funzionare. Un'interruzione di corrente, una batteria scarica o un guasto alla rete possono farci sentire impotenti e persi.

È qui che entra in gioco la resilienza tecnologica, una competenza futura che combina le tradizionali competenze offline con la sicurezza di rimanere indipendenti dalla tecnologia quando necessario.

Definizione in breve

La **resilienza tecnologica** si riferisce alla **capacità di orientarsi, risolvere problemi e gestire le sfide senza affidarsi completamente alla tecnologia**. Si tratta di **fiducia, adattabilità e intraprendenza**. Anche se sembra un concetto moderno, le sue radici sono profondamente tradizionali: la capacità di **utilizzare le proprie conoscenze, creatività e competenze** per gestire le situazioni in modo indipendente.

Alcuni esempi di competenze di resilienza tecnologica includono:

- Orientarsi con una mappa, una bussola o una pianta della città invece che con un'app di navigazione o un'app online;
- Cucinare senza tutorial su YouTube o ricette online;
- Riparare vestiti, mobili o strumenti invece di sostituirli;
- Fare presentazioni efficaci e interessanti senza PowerPoint o proiettori;
- Identificare piante, bacche e funghi commestibili e prepararli in modo sicuro;
- Organizzare attività offline e godersi il tempo libero senza schermi.

Queste abilità possono sembrare semplici, persino antiquate, ma stanno diventando competenze essenziali per il futuro. In un'era di elevata connettività, diamo per scontato che avremo sempre accesso alla tecnologia. Ma questa supposizione è rischiosa. Che siano causate da disastri climatici, attacchi informatici, carenze energetiche o disordini sociali, le crisi impreviste possono limitare o eliminare l'accesso agli strumenti digitali.

- Cosa succederebbe se la batteria del telefono si scaricasse durante un viaggio?
- Cosa succederebbe se un'interruzione di corrente bloccasse Internet?

- Cosa succederebbe se un disastro naturale interrompesse l'accesso alle catene di approvvigionamento e alle consegne online?

In tali situazioni, le competenze di problem solving offline non sono più un lusso, ma una necessità. La resilienza tecnologica consente alle persone di rimanere funzionali, sicure e indipendenti, anche quando i sistemi falliscono.

Le tendenze globali rendono questa competenza sempre più rilevante:

- **Cambiamenti climatici** → Le catastrofi naturali possono interrompere i sistemi di alimentazione e comunicazione.
- **Minacce alla sicurezza informatica** → Le infrastrutture digitali sono vulnerabili agli attacchi.
- **Crisi energetiche e blackout** → Le carenze di energia rendono i dispositivi inaffidabili.
- **Interruzioni della catena di approvvigionamento** → Potrebbe essere necessario fare affidamento sulle **risorse locali**.

In questi contesti, le persone dotate di resilienza tecnologica sono meglio preparate, non solo per affrontare le sfide personali, ma anche per sostenere le loro comunità quando è necessaria un'azione collettiva.

Da un punto di vista psicologico, la resilienza tecnologica rafforza l'autoefficacia, ovvero la fiducia nella propria capacità di affrontare le sfide in modo indipendente. Secondo lo psicologo Albert Bandura, l'autoefficacia è uno dei più forti indicatori di resilienza e benessere mentale. (Collegamento ai moduli 3, 4 e 9, l'OCSE, l'UNESCO e il Forum economico mondiale sottolineano tutti l'adattabilità, il pensiero critico e la resilienza come competenze essenziali per il XXI secolo. La resilienza tecnologica riunisce queste dimensioni in modo pratico e stimolante).

I principali benefici psicologici includono:

- **Maggiore fiducia** nelle proprie capacità;
- **Minori livelli di stress** nelle situazioni di crisi
- **Maggiore adattabilità** all'incertezza
- **Maggiore creatività** nella risoluzione dei problemi senza ricorrere automaticamente alle soluzioni digitali

Quando le persone sanno di avere gli strumenti e le competenze per agire anche senza tecnologia, si sentono meno dipendenti, meno ansiose e più autonome.

La resilienza tecnologica non significa rifiutare la tecnologia, ma è una competenza ibrida che consente di bilanciare le competenze digitali con l'indipendenza analogica. Il futuro richiede competenze ibride, che consentano di utilizzare la tecnologia in modo efficace e responsabile, ma anche senza tecnologia (ad esempio, navigando con il GPS e leggendo una mappa cartacea). Si è in grado di passare con sicurezza da un mondo all'altro e scegliere l'approccio migliore in base alla situazione.

A livello collettivo, la resilienza tecnologica rafforza la resilienza della comunità:

- Le persone con competenze pratiche offline possono aiutare i vicini durante i periodi di difficoltà.
- La condivisione delle conoscenze favorisce la coesione sociale e la fiducia reciproca.
- Le competenze offline riducono l'eccessiva dipendenza da sistemi fragili.

In questo senso, insegnare la resilienza tecnologica non riguarda solo l'indipendenza personale, ma anche la responsabilità sociale.

Il futuro sarà caratterizzato da incertezza, interconnessione e rapidi cambiamenti. Sebbene la tecnologia rimarrà centrale nelle nostre vite, la nostra eccessiva dipendenza da essa crea dei rischi.

La resilienza tecnologica ci aiuta a rimanere preparat3, fiducios3 e adattabili, consentendo agli individui e alle comunità di prosperare anche quando la tecnologia fallisce.

Impatto e applicazione pratica

Applicazione di questa competenza nel lavoro con l3 giovani: impatto sull3 operator3 giovanili

Per l3 operator3 giovanili, la resilienza tecnologica è una competenza fondamentale in un mondo in cui la tecnologia plasma la maggior parte dell'apprendimento, della comunicazione e dell'amministrazione. Rafforzando questa competenza, essi possono:

- **Rimanere affidabili e intraprendenti in situazioni impreviste**, continuando i programmi anche quando gli strumenti digitali o le connessioni falliscono.
- **Essere un modello di adattabilità e calma** per l3 giovani, dimostrando che l'indipendenza e la creatività sono importanti tanto quanto le competenze tecniche.
- **Combinare approcci di apprendimento online e offline**, garantendo che il lavoro con l3 giovani rimanga inclusivo anche per coloro che hanno un accesso limitato al digitale.
- **Promuovere una consapevolezza critica** dell'eccessiva dipendenza dalla tecnologia, aiutando l3 partecipanti a riconoscere quando essa supporta l'apprendimento e quando diventa un ostacolo.
- **Ricostruire il legame con esperienze pratiche**, incoraggiando la riflessione, il lavoro di squadra e la presenza consapevole in un mondo sempre più digitale.

Per l3 stess3 operator3 giovanili, la resilienza tecnologica sostiene anche il

benessere professionale: riduce lo stress in caso di guasti dei sistemi, migliora la fiducia nella risoluzione dei problemi e rafforza la convinzione che un lavoro efficace non si limiti agli schermi o alle app.

Applicare queste competenze nella vita dell3 giovani

Per l3 giovani, la resilienza tecnologica riguarda l'equilibrio, l'autoefficacia e l'adattabilità in un mondo imprevedibile. Queste competenze l3 aiutano a:

- **Rimanere fiducios3 quando la tecnologia fallisce**, conoscendo modi alternativi per navigare, comunicare o risolvere i problemi.
- **Sviluppare la resilienza emotiva**, gestendo la frustrazione, la noia o l'ansia durante le interruzioni di connessione o le pause digitali.
- **Costruire un'indipendenza pratica**, imparando abilità quotidiane offline come cucinare, riparare, navigare o creare con le proprie mani.
- **Rafforzare la concentrazione e l'attenzione**, impegnandosi in attività che non dipendono da notifiche costanti o dal multitasking.
- **Aumentare l'occupabilità e la creatività**, poiché l3 dator3 di lavoro apprezzano sempre più la flessibilità, l'iniziativa e la capacità di "far funzionare le cose" al di là degli strumenti digitali.

In un mondo in rapida evoluzione, quest3 giovani non sono solo utenti della tecnologia, ma innovator3 equilibrat3 e con i piedi per terra, in grado di agire efficacemente sia online che offline.

Come le attività di animazione socio-culturale sostengono l3 giovani

Il lavoro con l3 giovani può dare vita alla resilienza tecnologica offrendo un apprendimento pratico ed esperienziale in cui l3 giovani sperimentano sia la

tecnologia che l'indipendenza da essa. Le attività possono includere:

- **Sfide offline** come cacce al tesoro in città o escursioni nella natura in cui i partecipanti si orientano utilizzando mappe e lavoro di squadra invece dei telefoni.
- **Laboratori fai da te o di riparazione**, che insegnano abilità di base di artigianato, cucito o riparazione per promuovere la sostenibilità e l'autosufficienza.
- **Sessioni creative e di cucina**, per esplorare come preparare i pasti, fare lo yogurt o realizzare oggetti artigianali senza l'aiuto di strumenti digitali.
- **Esperimenti di disintossicazione digitale**, in cui i partecipanti trascorrono una giornata senza schermi e riflettono sulle loro reazioni emotive e intuizioni.
- **Attività di preparazione alle emergenze**, come l'assemblaggio di kit di sopravvivenza personali o la simulazione di scenari di interruzione di corrente.
- **Progetti di apprendimento misto**, che combinano la ricerca digitale con l'esecuzione offline, come la progettazione di un prototipo di app e la successiva realizzazione di un modello fisico.

Attraverso queste esperienze, il lavoro con i giovani aiuta a ritrovare fiducia nelle proprie capacità, ad apprezzare il valore dello sforzo e delle abilità manuali e a riconoscere che l'innovazione avviene anche offline.

Affrontare queste competenze con i giovani

Modi per insegnare la resilienza tecnologica

Parlare di resilienza tecnologica diventa interessante quando si collega a esperienze reali. I operatori giovanili possono spiegare che:

- **Essere esperti di tecnologia** significa comprendere e utilizzare la tecnologia in modo intelligente ed efficiente, ma senza dipendere completamente da essa.
- **Resilienza** significa essere in grado di affrontare, adattarsi e mantenere la calma quando le cose non vanno come previsto.
- Insieme, la resilienza tecnologica significa rimanere capaci e sicuri di sé anche quando la tecnologia fallisce.

Non si tratta di rifiutare la tecnologia, ma di trovare un equilibrio tra i due mondi: quello digitale e quello analogico. Trasformando queste domande ipotetiche in discussioni o simulazioni, i giovani comprendono rapidamente perché questa competenza è importante e iniziano a vedere l'indipendenza come un punto di forza.

Consigli pratici e trucchi per allenare questa abilità nella vita reale

Per sviluppare una resilienza tecnologica è necessario fare esperienze pratiche che mettano alla prova sia l'adattabilità che la fiducia in se stessi. Alcune strategie efficaci includono:

- **Giornate offline:** organizza una "giornata di disintossicazione digitale" in cui i partecipanti completano tutti i compiti senza telefoni o computer. Riflettete in seguito sulle emozioni, le difficoltà e le scoperte.
- **Sfide con mappa e bussola:** organizza escursioni o tour della città utilizzando solo mappe cartacee. Insegna le basi dell'orientamento e la risoluzione dei problemi in movimento.
- **Laboratori fai da te e riparazioni:** crea spazi per imparare abilità semplici come cucire, riparare attrezzi, fare giardinaggio o eseguire lavori di falegnameria di base, per

ricostruire la fiducia nelle proprie capacità manuali.

- **Cucinare senza schermi:** organizza sessioni di cucina utilizzando solo istruzioni stampate o orali. Discutete di lavoro di squadra, pazienza e creatività.
- **Esercizi di preparazione alle emergenze:** chiedi all3 partecipanti di preparare un "kit di sopravvivenza senza tecnologia" o di pianificare strategie di comunicazione in caso di interruzioni di corrente.
- **Tempo di creatività offline:** esplorate l'arte, la scrittura di un diario, i giochi da tavolo o la narrazione come alternative consapevoli all'intrattenimento digitale.
- **Rituali di riflessione:** dopo ogni sessione offline, guida l3 partecipanti a riflettere: *come mi sono sentite senza tecnologia? Cosa ho imparato su me stessa?*
- **Integrazione equilibrata:** incoraggia l3 giovani ad abbinare metodi online e offline, utilizzando strumenti digitali per la ricerca ma realizzando i progetti in modo pratico.

Soprattutto, presentate la resilienza tecnologica non come un rifiuto del progresso, ma come un superpotere: la capacità di rimanere funzionali, creativi e calmi in qualsiasi circostanza.

Conessioni con le altre competenze

La resilienza tecnologica funge da ponte tra la competenza digitale e la resilienza personale. Rafforza molteplici competenze FutureMe:

- **Affidabilità e self-management:** gestire le routine e gli impegni anche senza promemoria digitali.
- **Autoefficacia:** costruire la fiducia attraverso la risoluzione di problemi reali e risultati manuali.
- **Pensiero critico e risoluzione dei problemi:** analizzare le sfide, testare le strategie e prendere decisioni con risorse limitate.
- **Adattabilità e flessibilità:** passare agevolmente dal contesto online a quello offline.
- **Regolazione emotiva e consapevolezza:** mantenere la calma e la concentrazione quando i sistemi falliscono o sorgono distrazioni.
- **Collaborazione e leadership:** promuovere il lavoro di squadra e la responsabilità condivisa in ambienti a bassa tecnologia.

In definitiva, la resilienza tecnologica sostiene un futuro equilibrato e incentrato sull'individuo, in cui la tecnologia dà potere alle persone, ma queste ultime rimangono capaci, indipendenti e pronte per qualsiasi cosa accada.

PARTE B**Metodologie per esplorare la resilienza tecnologica con i3 giovani****Alcuni esempi di attività per allenare la resilienza tecnologica**

Ci sono molti modi per allenare la resilienza tecnologica. Ecco alcune idee:

- Prova una disintossicazione digitale di 24 ore per testare la tua resilienza emotiva.
- Organizza un tour della città o un'escursione in cui i3 partecipanti possono usare solo una mappa cartacea (e una bussola).
- Crea un kit di emergenza personale con elementi essenziali come mappe, power bank e risorse offline.
- Partecipa a un campo di sopravvivenza.
- Impara e gioca a carte e giochi da tavolo per attività divertenti.
- Impara a giocare a sudoku/worträtsel (su una rivista, non sul telefono!) Sessioni di artigianato o creatività
- Organizza visite guidate per identificare piante e funghi
- Impara l'arte del lettering
- Impara a piantare e rinvasare le piante/giardinaggio
- Impara a fare il burro/yogurt/lievito madre
- Imparare a preparare la pasta fatta in casa
- Organizza sessioni di cucina ad esempio su come conservare gli alimenti, cucinare sul fuoco, preparare la pasta fatta in casa, preparare burro/yogurt/lievito madre
- Condividi i tuoi risultati con amici o colleghi per scambiare consigli su

come rimanere indipendenti e preparati.

- Impara una nuova abilità offline ogni mese: ecco alcuni consigli su cosa puoi imparare
 - leggere una mappa e imparare a usare una bussola
 - cucire un bottone o una cerniera
 - familiarizzare con semplici giochi di gruppo, da tavolo o di carte "offline"
 - come preparare un "piatto con gli avanzi"
 - lavorare a maglia o all'uncinetto, lavorare un maglione o una sciarpa all'uncinetto
 - giocare a sudoku/worträtsel (su una rivista, non sul telefono!)
 - l'arte delle lettere a mano
 - piante commestibili, bacche e funghi
 - come piantare e rinvasare le piante/giardinaggio
 - come fare il burro/yogurt/lievito madre
 - come preparare la pasta fatta in casa
 - come conservare gli alimenti o preparare marmellate o sciroppi
 - come accendere un falò
 - come trovare acqua potabile
 - come costruire un riparo
 - primo soccorso

Nelle pagine seguenti troverete istruzioni su:

- a. City quest (missioni in città)
- b. Kitchen quest (missioni in cucina)
- c. un kit di emergenza
- d. Una ricerca sulle piante commestibili

METODOLOGIA 16: Emergency Kit Quest**Breve descrizione:**

Un'attività pratica e riflessiva in cui i3 giovani esplorano ciò che è essenziale nelle situazioni di emergenza e assemblano il proprio kit di emergenza analogico utilizzando la checklist di emergenza FutureMe. L'esercizio aiuta i3 partecipanti a capire come prepararsi alle crisi senza fare affidamento sulla tecnologia, rafforzando la loro capacità di agire con sicurezza quando i sistemi digitali falliscono.

Scopo e obiettivi:

- Sensibilizzare i3 giovani sulle forniture di emergenza essenziali e sugli strumenti analogici.
- Sviluppare la capacità di agire e prendere decisioni in situazioni in cui la tecnologia non è disponibile.
- Aumentare la preparazione, l'adattabilità e l'autosufficienza.
- Evidenziare l'importanza della sicurezza, della pianificazione e della calma nel risolvere i problemi sotto pressione.
- Rafforzare la preparazione futura riconoscendo i limiti della dipendenza dal digitale.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero analitico e critico	✓ Resilienza tecnologica
✓ Pensiero creativo, innovazione	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- Risorse di base (bevande, generi alimentari)
- Farmacia domestica
- Prodotti per l'igiene
- Strumenti per la sicurezza antincendio
- Forniture per interruzioni di corrente
- Radio (a batteria/a manovella)
- Sicurezza dei documenti
- Bagaglio di emergenza
- Numeri di telefono importanti

Oggetti reali o immagini di oggetti (facoltativo ma utile).

Flipchart o fogli stampati con le categorie.

Penne, pennarelli, forbici, nastro adesivo.

Spazio:

- Sala interna, con 5-7 postazioni di lavoro per piccoli gruppi.
- Tavoli per lo smistamento degli oggetti e la creazione di kit analogici.
- Dimensione ideale del gruppo: 10-25 partecipanti.

Durata: 60-90 minuti (da adeguare in base alle dimensioni del gruppo).

Descrizione passo dopo passo:**1. Introduzione: Che cos'è un'emergenza? (10 minuti)**

- La facilitatore mostra la lista di controllo per le emergenze (pp. 2-9)

- Breve brainstorming di gruppo: "Cosa succede quando la tecnologia smette di funzionare?"

2. Formare gruppi e assegnare categorie (10 minuti)

- Creare 5-7 stazioni (Risorse di base, Sicurezza antincendio, Interruzione di corrente, Sicurezza dei documenti, ecc.).
- Ogni gruppo riceve una categoria da analizzare.

3. Lavoro alla postazione: analizzare, stabilire le priorità e discutere (15 minuti)

L3 partecipanti esaminano gli elementi elencati nella sezione loro assegnata (ad esempio, Sicurezza antincendio a pagina 4). I gruppi rispondono:

- Quali elementi sono essenziali e perché?
- Quali elementi ci aiutano a sopravvivere senza tecnologia?
- Cosa si potrebbe aggiungere per i3 giovani di oggi?

4. Costruire un "mini kit di emergenza" (10-15 minuti)

Ogni gruppo costruisce un kit di emergenza analogico utilizzando gli articoli/le immagini forniti.

Obiettivo: *sopravvivere senza smartphone, GPS, Internet ed elettricità.*

5. Presentazioni di gruppo (10 minuti)

Ogni gruppo presenta il proprio kit e spiega:

- Le proprie priorità
- In che modo il proprio kit favorisce l'indipendenza dalla tecnologia
- Eventuali scoperte sorprendenti

6. Briefing finale: come comunicare in caso di emergenza (5 minuti)

Mostra la pagina 9 con le domande di segnalazione: "Dove si trova l'emergenza? Cosa è successo? Chi sta chiamando?" Spiegare perché è importante conoscere queste informazioni a memoria se la tecnologia non è disponibile.

Suggerimenti per i3 facilitator3 e debriefing:

Potenziali trigger:

- Partecipanti con esperienze traumatiche (guerra, disastri, sfollamento).
- Ansia per la sicurezza o l'idea di sopravvivere senza tecnologia.

Con chi usare / non usare:

- **Da utilizzare con:** gruppi di giovani, scuole, volontar3, gruppi con abilità miste.
- **Prestare attenzione a:** partecipanti che hanno subito traumi recenti; offrire la possibilità di rinunciare o di assumere un ruolo di supporto.

Come renderlo inclusivo e più sicuro:

- Fornire supporti visivi e spiegazioni in linguaggio semplice.
- Offrire ruoli alternativi all3 partecipanti a disagio con argomenti legati alla "sopravvivenza".
- Usare un tono calmo e rassicurante durante tutta l'attività.
- Incoraggiare il lavoro di squadra piuttosto che la competizione.

Suggerimenti per il debriefing:

(Per ulteriori indicazioni, consultare il capitolo "Debriefing" del manuale).

Poni domande come:

- "Come ti sei sentito pensando a un mondo senza tecnologia?"
- "Quali competenze analogiche pensi che i giovani stiano perdendo oggi?"
- "Cosa significa per te essere pronti per il futuro?"
- "Cosa hai imparato sulla tua capacità di gestire le crisi?"

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:**Indicatori:**

- L3 partecipanti sono in grado di citare almeno 5 strumenti analogici essenziali (ad esempio batterie, documenti, radio a manovella).
- L3 partecipanti spiegano perché non sempre ci si può fidare della tecnologia nelle emergenze.
- Maggiore fiducia nel processo decisionale in scenari privi di tecnologia.
- Coinvolgimento in discussioni sui rischi e sulla preparazione.
- Consapevolezza delle procedure di segnalazione delle emergenze (pagina 9).

Come/quando verificare:

- Utilizzare un albero degli impatti:
 - **Radici:** cosa credevo prima delle emergenze
 - **Tronco:** cosa ho imparato oggi
 - **Rami:** cosa farò ora per prepararmi
- Schede di uscita rapida: "Una cosa che aggiungerò al mio kit di emergenza personale..."

Materiale allegato:

[Linee guida per le emergenze - Checklist](#)

METODOLOGIA 17: Kitchen Quest**Breve descrizione:**

“Kitchen Quest” è un'attività pratica e analogica di cucina in cui i3 giovani imparano a preparare cibi semplici e tradizionali come crauti fatti in casa, rotoli allo yogurt, pane del bush e burro. Utilizzando strumenti semplici e ingredienti naturali, i3 partecipanti sperimentano come funzionano i processi alimentari essenziali senza tecnologia, rafforzando l'indipendenza, la creatività e la resilienza pratica.

Scopo e obiettivi:

- Introdurre i3 partecipanti alle tecniche di base della preparazione dei cibi che si avvalgono di strumenti semplici e processi naturali.
- Coltivare l'apprezzamento per le forme lente, manuali e analogiche di preparazione del cibo.
- Rafforzare l'indipendenza pratica e la fiducia nella produzione di alimenti essenziali partendo da zero.
- Enfatizzare la sostenibilità, l'autosufficienza e la preparazione al futuro al di là dei sistemi tecnologici.
- Promuovere il lavoro di squadra e l'apprendimento sensoriale attraverso esperienze pratiche.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero analitico e critico	✓ Resilienza tecnologica
✓ Pensiero creativo, innovazione	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- Per i crauti: cavolo, sale, spezie, barattolo per conserve.
- Per i rotoli allo yogurt: farina, sale, lievito in polvere, olio, yogurt, latte, semi.
- Per il burro fatto in casa: panna, barattolo pulito.
- Per il pane a bastoncino (cotto sul fuoco): farina, lievito/lievito in polvere, zucchero, sale, latte.

Attrezzatura:

- Barattoli puliti
- Ciotole, cucchiari, coltelli
- Taglieri
- Forno o fuoco da campo (se si prepara il pane a bastoncino)
- Teglie da forno e carta da forno
- Accesso a uno spazio caldo per la lievitazione dell'impasto

Spazio:

- Cucina interna, laboratorio o zona cottura all'aperto.
- Spazio esterno sicuro per il fuoco da campo per il pane a bastoncino (opzionale).
- Tavoli per la preparazione di gruppo.

Dimensione del gruppo: ideale 8-20 partecipanti, suddivisi in squadre di ricette.

Durata: 60-120 minuti, a seconda del numero di ricette selezionate.

Descrizione passo dopo passo:**1. Introduzione alla cucina analogica (10 minuti)**

- Spiegare il concetto: preparare il cibo da zero senza macchine o supporto digitale.
- Mostrare le immagini delle ricette alle pagine 2-5

2. Dividere i gruppi in base alla ricetta (5 minuti)

I team scelgono o vengono assegnati:

- Crauti (fermentazione)
- girelle allo yogurt (nozioni di base sulla panificazione)
- Burro fatto in casa (agitazione manuale)
- Pane a bastoncino (cottura sul fuoco da campo)

3. Preparazione guidata seguendo le ricette (30-60 minuti)Stazione dei crauti

- L3 partecipanti affettano il cavolo, lo massaggiano con il sale, lo mettono nei barattoli e imparano a conoscere la fermentazione (p.2).
- Focus su: conservazione naturale senza frigorifero.

Stazione girella allo yogurt

- Mescolare, impastare, formare le girelle, guarnire con semi e cuocere in forno a 180 °C (p. 3).
- Focus su: cottura al forno con ingredienti semplici.

Stazione burro fatto in casa

- Agitare la panna per circa 10 minuti fino a separare il burro dal siero (pag. 4).
- Focus su: trasformazione attraverso il movimento fisico.

Stazione del pane a bastoncino

- Preparare l'impasto, lasciarlo lievitare, cuocerlo sul fuoco o nel forno (p.5).
- Concentrarsi su: preparazione del cibo in condizioni outdoor.

4. Osservare e riflettere durante il processo (10-15 minuti)

L3 partecipanti discutono:

- Quali competenze sono necessarie?
- Come ci si sente a cucinare senza macchine?
- Come farebbero le persone senza la tecnologia moderna?

5. Degustazione e condivisione (10-20 minuti)

I team presentano i loro risultati, condividono i sapori e confrontano le esperienze.

Suggerimenti per l3 facilitator3 e debriefing:**Potenziati trigger:**

- Allergie alimentari (verificare in anticipo).
- Partecipanti ansiosi di cucinare o usare coltelli/fuoco.
- Sensibilità culturale riguardo alle abitudini alimentari.

Con chi utilizzare / non utilizzare:

- Da utilizzare con: gruppi di giovani, famiglie, gruppi con abilità miste, campi all'aperto.
- Prestare attenzione: con l3 partecipanti che non si sentono a proprio agio con la manipolazione degli alimenti o il fuoco; offrire attività alternative.

Come renderlo inclusivo e sicuro:

- Assegnare i ruoli in base al livello di comfort (mescolare, tagliare, modellare, osservare).
- Fornire guanti, istruzioni chiare e dimostrazioni.
- Sorvegliare attentamente l'uso dei coltelli e del fuoco.
- Offrire opzioni vegetariane e adatte a chi soffre di allergie.

Domande di debriefing:

- "Cosa avete scoperto sul cibo che normalmente acquistate già pronto?"
- "Come ti sei sentito ad affidarti solo alle tue mani e a strumenti semplici?"
- "Quali competenze analogiche potrebbero esservi utili in futuro?"
- "In che modo questo è collegato all'essere pronti per il futuro senza dipendere dalla tecnologia?"

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

Indicatori:

- L3 partecipanti producono con successo almeno un alimento analogico.
- Spiegano un processo tecnologico (fermentazione, lievitazione dell'impasto, produzione del burro) senza fare riferimento agli strumenti digitali.
- Maggiore sicurezza nella manipolazione manuale degli ingredienti.
- Dimostrazione di lavoro di squadra, pazienza e capacità di risolvere i problemi durante la preparazione della ricetta.
- Capacità di articolare in che modo la cucina analogica rafforza la preparazione al futuro.

Come/quando verificare:

- Esercizio "Albero dell'impatto":
 - Radici: cosa sapevo sulla preparazione del cibo da zero.
 - Tronco: cosa ho imparato nella Kitchen Quest.
 - Rami: come posso usare queste competenze nella vita di tutti i giorni.
- Brevi schede di riflessione: "Una competenza che ho imparato oggi e che non richiede l'uso della tecnologia".

Materiale allegato:



[Kitchen Quest](#)

[Foglio con le istruzioni di sicurezza per la Kitchen Quest](#)

METODOLOGIA 18: Learning quest sulle piante commestibili**Breve descrizione:**

Attività di apprendimento analogico basata sulla natura in cui i3 giovani identificano, raccolgono e comprendono le piante selvatiche commestibili utilizzando solo immagini e un opuscolo, senza telefoni o Internet. I3 partecipanti imparano a riconoscere le piante sicure, a comprenderne le proprietà e gli usi tradizionali e a entrare in contatto con l'ambiente attraverso l'osservazione, l'intuizione e l'esperienza pratica.

Scopo e obiettivi:

- Sensibilizzare i3 partecipanti sulle piante selvatiche commestibili e sulle loro proprietà medicinali/nutrizionali.
- Rafforzare la capacità dell3 partecipanti di esplorare, identificare e decidere senza supporto tecnologico.
- Promuovere la cultura ecologica, la curiosità e la fiducia negli ambienti all'aperto.
- Evidenziare le abilità di sopravvivenza e i metodi di apprendimento analogici in linea con la missione di FutureMe.
- Coltivare la consapevolezza, l'attenzione ai dettagli e il rispetto per la natura.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero analitico e critico	✓ Resilienza tecnologica
✓ Pensiero creativo, innovazione	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- Immagini stampate/opuscolo che illustra le piante commestibili (pp. 4-11):
- Un cestino o una borsa per raccogliere foglie/fiori.
- Carta e penne per appunti o schizzi.

Spazio:

- Ambiente naturale all'aperto (parchi, foreste, prati).
- Terreno sicuro e accessibile con una visibile diversità vegetale.
- Dimensione del gruppo: 5-20 partecipanti.

Note di sicurezza:

- Indicare chiaramente: i3 partecipanti devono raccogliere solo le piante indicate nell'opuscolo.
- Evidenziare l'avvertenza di tossicità per la consolida maggiore (tipo di pianta) (pag. 11): solo per uso esterno, non commestibile.

Durata: 60-120 minuti, a seconda delle dimensioni del gruppo e della distanza dei luoghi in cui si trovano le piante.

Descrizione passo dopo passo:**1. Introduzione e regola "Tech-Free" (10 minuti)**

Leggere ad alta voce le istruzioni a pagina 2: All3 partecipanti NON è consentito utilizzare telefoni, Internet o dispositivi elettronici. Devono fare affidamento su:

- Libretto/immagini
- Osservazione
- Attenzione sensoriale
- Discussione di gruppo Questo è fondamentale per sviluppare una resilienza tecnologica, ovvero agire in modo efficace senza strumenti digitali.

2. Spiegazione del compito (5 minuti)

Presentare le istruzioni della Survival Quest a pagina 3: L3 partecipanti devono:

- Trovare 5 piante commestibili in natura.
- Utilizzare il libretto per identificarle.
- Raccogliere un campione (foglia/fiore).
- Imparare come ogni pianta viene tradizionalmente utilizzata.

3. Fase di esplorazione (20-40 minuti)

L3 partecipanti si dividono in piccoli gruppi. Usano solo il libretto per identificare piante come:

- Artemisia (p.4) – aiuta la digestione
- Ortica (p.5) – ricca di sostanze nutritive, ferro, vitamina C
- Margherita (p.6) – antinfiammatoria
- Dente di leone (p.7) – supporto al fegato
- Salsapariglia (p.8) – ricca di sostanze nutritive, antinfiammatoria
- Trifoglio rosso (p.9) – equilibrio ormonale
- Alchemilla (p.10) – salute femminile
- Consolida maggiore (p.11) – solo uso esterno (velenosa se ingerita)

L3 partecipanti confrontano la forma delle foglie, la consistenza, l'odore e il modo di crescere.

4. Identificazione e verifica (10-20 minuti)

Una volta tornati nel gruppo, l3 partecipanti confrontano le loro scoperte con le immagini del libretto. Discutono:

- Quali caratteristiche hanno aiutato a identificare la pianta?
- Quali confusioni o errori si sono verificati?
- Quanto si sentono sicuri nell'identificare le piante senza l'ausilio della tecnologia.

5. Preparazione / discussione sull'uso (10-20 minuti)

Utilizzando le sezioni "Uso" di ciascuna pagina dedicata alle piante (pp. 4-11), l3 partecipanti spiegano come può essere utilizzata ciascuna pianta:

- Tè, condimento
- Cruda in insalata
- Cotta come gli spinaci
- Oli infusi
- Impacchi (consolida maggiore)

Facoltativo: preparare un semplice tè o una miscela di erbe (ove sicuro).

6. Cerchio di riflessione (10 minuti)

Chiedere all3 partecipanti come si sono sentiti nell'apprendere in modo indipendente dalla natura e dai libri.

Suggerimenti per l3 facilitator3 e debriefing:

Potenziali trigger:

- Paura della natura, degli insetti o degli ambienti sconosciuti.
- Ansia dovuta al fatto di non avere un telefono.
- Preoccupazione di scegliere la pianta "sbagliata".

Con chi usare / non usare:

Da utilizzare con: gruppi di giovani, laboratori all'aperto, educazione alla sostenibilità.

Prestare attenzione a:

- Bambini molto piccoli
- Partecipanti con allergie o pelle sensibile
- Persone con traumi legati alla natura selvaggia o a contesti di sopravvivenza

Come renderlo inclusivo e sicuro:

- Supervisionare la manipolazione delle piante.
- Offrire guanti a chi è riluttante a toccare le piante (ad esempio, le ortiche).
- Assicurarsi che nessuna partecipante assaggi nulla senza che la facilitatore ne abbia confermato la sicurezza.
- Utilizzare coppie di compagni per garantire conforto emotivo.

Domande di debriefing:

- "Come avete fatto senza il vostro cellulare?"
- "Quale pianta ti ha sorpreso di più?"
- "Cosa hai imparato sulla tua capacità di osservare e decidere in modo indipendente?"
- "Cosa ti fa pensare al futuro il fatto di conoscere queste piante?"

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:**Indicatori:**

- L3 partecipanti identificano correttamente 5 piante commestibili utilizzando materiali analogici.
- Spiegano almeno 1 proprietà medicinale/nutrizionale per ogni pianta
- Maggiore fiducia in se stessi in contesti all'aperto.
- Riduzione dell'ansia legata al funzionamento senza tecnologia.
- Miglioramento dell'attenzione ai dettagli e del processo decisionale.

Come/quando verificare:

- Riflessione sull'albero dell'impatto:
 - Radici: ciò che credevo riguardo alla sopravvivenza e alla natura
 - Tronco: ciò che ho imparato durante la ricerca
 - Rami: come posso usare questa conoscenza in futuro
- Brevi riflessioni scritte o verbali dopo la passeggiata.

Materiale allegato

[Piante commestibili – Learning Quest](#)



[Piante commestibili - Checklist](#)

METODOLOGIA 19: City Quest – Esplorazione urbana senza tecnologia

Breve descrizione:

Un'avventura di apprendimento urbano a bassa tecnologia in cui i giovani esplorano una città (qualsiasi città) senza utilizzare telefoni o strumenti digitali. Navigando con le mappe, leggendo i cartelli, chiedendo aiuto alla gente del posto e completando compiti basati sull'osservazione, i partecipanti sviluppano capacità di navigazione analogica, curiosità, consapevolezza culturale e indipendenza dalla tecnologia. Questa attività può essere adattata a qualsiasi città, con la versione di Peschiera del Garda fornita come esempio.

Scopo e obiettivi:

- Imparare a orientarsi in una città sconosciuta utilizzando risorse analogiche.
- Acquisire sicurezza nel chiedere informazioni alla gente del posto e nell'interagire socialmente.
- Sviluppare la cultura generale esplorando la storia, le tradizioni, la cucina e la geografia locali.
- Rafforzare le capacità di osservazione e la consapevolezza della situazione.
- Dimostrare che i giovani possono funzionare efficacemente senza strumenti digitali, rafforzando la resilienza tecnologica.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero analitico e critico	✓ Resilienza tecnologica
✓ Pensiero creativo, innovazione	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- Istruzioni stampate (pp. 2-5) dal file
- Una semplice mappa stampata della città (senza GPS).
- Taccuino + penna per le risposte o gli schizzi.
- Opzionale: macchina fotografica usa e getta o permesso di utilizzare il telefono solo per scattare foto (come consentito nelle istruzioni).

Spazio:

- Qualsiasi città, quartiere, centro urbano o insediamento ricco di cultura.
- Deve includere siti storicamente rilevanti, opzioni di cucina locale e aree pubbliche sicure e percorribili a piedi. Dimensione del gruppo: 5-25 partecipanti, in piccoli gruppi di 2-4 persone.

Durata: 90-180 minuti, a seconda delle dimensioni dell'area di esplorazione della città.

Descrizione passo dopo passo:

1. Introduzione alla missione e alla regola "no tecnologia" (10 minuti)

Spiegare le istruzioni a pagina 2: A tutti i partecipanti NON è consentito utilizzare telefoni, Internet o dispositivi elettronici (ad eccezione delle macchine fotografiche).

Devono affidarsi a:

- Mappe stampate
- Chiedere informazioni alla gente del posto
- Leggere i cartelli
- Osservazione
- Racconti e targhe storiche

Questo momento crea l'aspettativa che la resilienza tecnologica sia la competenza fondamentale.

Missione 1 – Scoprire la storia

(Basato sull'esempio di Peschiera del Garda, pag. 3 del documento allegato)

2. Visita ai siti storici (20-40 minuti)

I team devono individuare:

- Antiche fortificazioni
- Ponti storici
- Chiese, monumenti
- Segni di insediamenti archeologici o antichi

Esempio di Peschiera:

- Scopri il nome dell'insediamento in epoca romana.
- Al Ponte Minicio, identifica cosa rendeva speciale questo luogo nell'antichità.
- Esamina la fortezza veneziana pentagonale:
 - I nomi dei bastioni
 - Le loro funzioni
 - Identifica quale bastione è il più alto
- Esplora il Ponte dei Voltoni (1556) e scopri:
 - Cosa rende speciale la sua architettura
 - Il suo scopo
 - Come è stato costruito
- Visita il Santuario Madonna del Frassino:
 - Identifica i materiali delle pareti, della scala e del tetto
 - Scopri la leggenda che attira milioni di pellegrini

In qualsiasi città:

L2 facilitatore può adattare questa attività scegliendo:

- Piazze del centro storico
- Mercati
- Edifici religiosi
- Ponti
- Strutture difensive
- Musei

L3 partecipanti indagano sulle origini, i materiali, le date, le funzioni e le storie.

Missione 2 – Cucina e cultura locale

(Basato sulla pagina 4 del documento allegato)

3. Trovare una persona del posto e imparare una ricetta (20-30 minuti)

L3 partecipanti devono:

- Avvicinarsi all3 residenti locali

- Chiedere informazioni sui piatti tradizionali
- Imparare come vengono preparati
- Individuare dove si può trovare la versione migliore

Questo sviluppa il coraggio sociale, la comunicazione e l'alfabetizzazione culturale.

Esempi di Peschiera:

Piatti possibili:

1. Bigoli con le sarde
2. Risotto al tartufo
3. Crostata al limone
4. Tortellini di Valeggio
5. Luccio in salsa con polenta

In qualsiasi città:

L2 facilitatore seleziona piatti tipici locali:

- Zuppe, pane, dolci
- Cibi di strada
- Specialità regionali stagionali

L3 partecipanti documentano ricette, metodi di preparazione e ristoranti consigliati.

Missione 3 – Natura e sopravvivenza

(Basato sulla pagina 5 del documento allegato)

4. Trovare 5 piante commestibili nella città o nei dintorni (20-40 minuti)

Utilizzando ESCLUSIVAMENTE un opuscolo stampato sulle piante (o l'opuscolo sulle piante commestibili dell'altra missione), L3 partecipanti individuano:

- Foglie
- Fiori
- Radici
- Alberi
- Erbe che crescono spontaneamente

Raccolgono campioni in modo sicuro e L3 confrontano con il libretto.

Esempio di Peschiera

Stessa sfida delle 5 piante della Ricerca delle piante commestibili.

In qualsiasi città

Adattare l'elenco delle piante in base alla flora locale (dente di leone, trifoglio, erbe selvatiche, ecc.).

Suggerimento all3 facilitator3 e debriefing:

Potenziali trigger:

- Ansia nel parlare con estranei
- Paura di perdersi
- Sovraccarico sensoriale nelle aree urbane affollate
- Problemi di sensibilità culturale in ambienti eterogenei

Con chi utilizzare / non utilizzare:

Da utilizzare con: gruppi di giovani, workshop urbani, gruppi di viaggio, scambi culturali. **Da usare con cautela con:**

- Partecipanti molto timidi o socialmente ansiosi
- Persone con difficoltà motorie (scegliere percorsi accessibili)

- Gruppi con scarsa consapevolezza della sicurezza nel traffico

Come renderlo inclusivo e sicuro:

- Utilizzare squadre di compagni.
- Stabilire punti di incontro e limiti di tempo chiari.
- Lavorare con mappe stampate accessibili.
- Spiegare le regole di sicurezza relative al traffico e alle interazioni con il pubblico.
- Fornire un "foglio di comunicazione" all3 partecipanti con competenze linguistiche limitate.

Debriefing (fare riferimento al Manuale per le tecniche):

Suggerimenti per la riflessione:

- "Come ti sei sentit3 a orientarti senza il tuo cellulare?"
- "Cosa ti ha sorpreso della storia o della cultura di questa città?"
- "Come hai superato le difficoltà, come perdersi o chiedere indicazioni a sconosciut3?"
- "Cosa ti ha insegnato oggi l'essere pront3 per il futuro senza strumenti digitali?"

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

Indicatori:

- L3 partecipanti riescono a orientarsi nella città utilizzando strumenti analogici.
- Identificano fatti storici, materiali da costruzione, caratteristiche architettoniche o leggende.
- Raccolgono una ricetta locale interagendo con l3 residenti.
- Trovano e identificano 5 piante utilizzando solo un opuscolo.
- L3 partecipanti riferiscono una maggiore sicurezza nell'operare senza navigazione digitale.

Come/quando verificare:

- Utilizzare l'Albero dell'impatto:
 - Radici: cosa credevo riguardo alla navigazione nelle città
 - Tronco: cosa ho imparato oggi
 - Rami: come posso usare queste competenze in futuro
- Incoraggiare la documentazione fotografica (consentita dalle istruzioni).
- Presentazioni di gruppo alla fine della ricerca.

Materiale allegato

-  [Learning Quest a Peschiera del Garda](#)
-  [Scheda di intervista sui piatti locali](#)
-  [Navigazione urbana senza tecnologia - Schede di sicurezza](#)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Alfabetizzazione digitale,
tecnologica e all'uso
dell'intelligenza artificiale

MODULO 8

MODULO 8

Alfabetizzazione digitale, tecnologica e all'uso dell'intelligenza artificiale

PARTE A

Comprendere l'alfabetizzazione digitale, tecnologica e all'uso dell'intelligenza artificiale nel lavoro con i3 giovani

Perché l'alfabetizzazione digitale, tecnologica e all'uso dell'intelligenza artificiale sono importanti per essere pronti per il futuro?

Viviamo in un mondo in cui la trasformazione digitale sta plasmando ogni aspetto della nostra vita. Dal modo in cui comunichiamo e studiamo, a come accediamo all'assistenza sanitaria o cerchiamo un lavoro, la tecnologia è ovunque. Per partecipare alla società in modo attivo e consapevole, le persone hanno bisogno di qualcosa di più del semplice accesso ai dispositivi: hanno bisogno delle competenze per usarli in modo efficace, critico e responsabile.

L'intelligenza artificiale (IA) sta accelerando questa trasformazione. Cambia il modo in cui lavoriamo, consumiamo informazioni e persino prendiamo decisioni. Se da un lato offre opportunità, dall'altro pone anche sfide quali la disinformazione, i pregiudizi e il rischio di esclusione per coloro che non riescono a stare al passo. Per i3 giovani, l'alfabetizzazione digitale e l'IA sono un passaporto per l'inclusione, l'occupabilità e la cittadinanza responsabile. Per i3 operatori giovanili,

è una competenza essenziale per colmare il divario digitale e garantire che nessuna venga lasciata indietro.

Definizioni in breve

L'alfabetizzazione digitale, tecnologica e all'uso dell'intelligenza artificiale sono tre insiemi di competenze correlate tra loro:

- **L'alfabetizzazione digitale** significa essere in grado di utilizzare gli strumenti digitali (computer, smartphone, app e Internet) in modo sicuro e intelligente. Comprende la ricerca e la verifica delle informazioni, la protezione della privacy, la comunicazione online, la creazione di contenuti e l'individuazione di notizie false.
- **L'alfabetizzazione tecnologica** fa un passo avanti. Si tratta di comprendere come funzionano le tecnologie, imparare rapidamente nuovi strumenti, risolvere problemi tecnici e riflettere in modo critico sull'impatto della tecnologia sulla società.
- **L'alfabetizzazione all'uso dell'intelligenza artificiale** è la dimensione più recente e forse la più urgente. Implica conoscere cos'è l'intelligenza artificiale, come funziona, come utilizzare efficacemente gli strumenti di intelligenza artificiale e come valutare criticamente i contenuti generati dall'intelligenza artificiale, come i deepfake o i testi automatizzati. Richiede anche la consapevolezza delle questioni etiche, come i pregiudizi e l'impatto sociale.

In breve, l'alfabetizzazione digitale riguarda **l'uso degli strumenti**, l'alfabetizzazione tecnologica riguarda **la comprensione dei sistemi** e l'alfabetizzazione all'uso dell'intelligenza artificiale riguarda

l'approccio critico alle macchine intelligenti.

Impatto e applicazione pratica

Applicare le competenze nel lavoro con I3 giovani: impatto sull'operator3 giovanili

Per I3 operator3 giovanili, queste competenze sono essenziali per rimanere rilevanti ed efficaci. Rafforzando la propria alfabetizzazione, essi possono:

- Comunicare con I3 giovani nei loro spazi digitali, colmando il divario generazionale e creando fiducia.
- Innovare le loro pratiche attraverso lo storytelling digitale o la collaborazione online, rendendo le attività più coinvolgenti e significative.
- Guidare I3 giovani in modo sicuro nei loro viaggi online, aiutandol3 a navigare tra rischi quali il cyberbullismo, la disinformazione o le violazioni della privacy.
- Riflettere criticamente su come la tecnologia e l'IA plasmano la società, consentendo loro di agire non solo come facilitatori ma anche come modelli di riferimento per un uso responsabile.
- Costruire la propria sicurezza professionale, riducendo i sentimenti di insicurezza di fronte ai nuovi strumenti digitali o ai sistemi basati sull'intelligenza artificiale.

Applicare le competenze nella vita dell3 giovani

Per I3 giovani, l'alfabetizzazione digitale e l'intelligenza artificiale non sono un' "extra", ma una parte fondamentale della loro realtà quotidiana. Queste competenze I3 supportano in molti modi:

- **Partecipazione quotidiana:** I3 giovani comunicano, giocano, imparano e organizzano la loro vita online. Senza competenze digitali,

rischiano l'esclusione dalla vita sociale, educativa e civica.

- **Pensiero critico:** individuare disinformazione, fake news o contenuti manipolati è fondamentale in un mondo in cui testi, immagini e video generati dall'intelligenza artificiale possono sembrare reali ma essere fuorvianti.
- **Creatività ed espressione di sé:** gli strumenti digitali consentono loro di creare video, giochi, app o campagne sui social media che amplificano la loro voce.
- **Resilienza e adattabilità:** in un mercato del lavoro trasformato dall'automazione e dal lavoro a distanza, le competenze digitali e tecnologiche li rendono più flessibili e occupabili.
- **Consapevolezza etica:** comprendere i rischi di pregiudizi o discriminazioni negli algoritmi I3 aiuta a prendere decisioni consapevoli come cittadini3 e professionist3.

Come le attività di animazione socio-culturale sostengono I3 giovani

Il lavoro con I3 giovani ha il potere di rendere l'alfabetizzazione digitale e l'intelligenza artificiale accessibili, pratiche e coinvolgenti. Le attività possono assumere molte forme:

- Utilizzo dei social media e delle piattaforme online per promuovere la partecipazione e l'impegno civico.
- Organizzazione di workshop sulla sicurezza e i diritti digitali, aiutando I3 giovani a proteggersi online.
- Gestione di club di programmazione, laboratori di robotica o di progettazione digitale in cui la tecnologia diventa uno spazio di esplorazione e innovazione.
- Coinvolgere I3 giovani in progetti partecipativi come la progettazione

di app, siti web o campagne online, in modo che diventino creator3 piuttosto che consumator3 passivi.

- Esplorare insieme l'intelligenza artificiale, attraverso chatbot, assistenti virtuali o dibattiti etici, per sensibilizzare sia sulle opportunità che sulle sfide.

Attraverso questi approcci, il lavoro con l3 giovani non solo insegna competenze, ma consente anche all3 giovani di utilizzare la tecnologia con sicurezza, creatività e responsabilità.

Affrontare queste competenze con l3 giovani

Modi per insegnare l'alfabetizzazione digitale, tecnologica e all'uso dell'intelligenza artificiale

Parlare di queste competenze con l3 giovani non è particolarmente difficile, perché sono già immersi nel mondo digitale. Ciò che fa la differenza è trovare il linguaggio e gli esempi giusti. L3 operator3 giovanili possono spiegare che:

- **L'alfabetizzazione digitale** consiste nel saper utilizzare bene Internet, le app e i social media, ovvero come cercare informazioni, comunicare, proteggere la privacy e riconoscere le fake news.
- **L'alfabetizzazione tecnologica** significa andare più a fondo, imparando come funzionano le cose, come programmare e come adattarsi rapidamente quando compaiono nuovi strumenti.
- **L'alfabetizzazione all'uso dell'intelligenza artificiale** consiste nel comprendere il "cervello dietro la macchina", dagli algoritmi che raccomandano contenuti online ai rischi dei deepfake o dei pregiudizi.

Basando queste spiegazioni su situazioni di vita reale, come essere ingannat3 dalle fake news, lottare con la privacy online o vedere immagini generate dall'intelligenza artificiale

diventare virali, i concetti diventano concreti e facili da comprendere.

Consigli pratici per formare l'alfabetizzazione digitale, tecnologica e all'uso dell'intelligenza artificiale nella vita reale

Lo sviluppo dell'alfabetizzazione in questo campo richiede pratica e creatività. Alcune strategie utili includono:

- Incorporare **la narrazione digitale** e la creazione di contenuti nei progetti giovanili, in modo che l3 giovani imparino facendo.
- Organizzare **workshop pratici** su programmazione, giochi, robotica o progettazione digitale per rendere la tecnologia meno astratta e più divertente.
- Incoraggiare **esercizi di riflessione critica** in cui l3 giovani analizzano i contenuti online, confrontano le fonti o discutono di materiali virali generati dall'intelligenza artificiale.
- Insegnare **routine di sicurezza digitale** come l'impostazione di password complesse, la regolazione delle impostazioni sulla privacy o la segnalazione di contenuti dannosi.
- Utilizzare **l'educazione tra pari**, consentendo all3 giovani di condividere le loro competenze e intuizioni e coinvolgendoli come co-formator3.
- **Esplorare insieme l'intelligenza artificiale** testando chatbot o assistenti virtuali e riflettendo poi sui loro punti di forza, limiti e implicazioni etiche.

Soprattutto, queste competenze non dovrebbero essere presentate come un elenco di "regole da seguire", ma come strumenti per acquisire indipendenza, creatività e empowerment nell'era digitale.

Connessioni con altre competenze

L'alfabetizzazione digitale, tecnologica e all'uso dell'intelligenza artificiale è profondamente interconnessa con tutte le altre *competenze per il futuro*. Agisce sia come **facilitatore** che come **acceleratore** dell'apprendimento, della creatività e della partecipazione sociale. Nell'ambito **delle competenze di problem solving**, l'alfabetizzazione tecnologica supporta *il pensiero critico e analitico*, aiutando le persone a trovare soluzioni, gestire i dati e applicare un ragionamento strutturato. Gli strumenti digitali migliorano *la creatività e l'innovazione*, consentendo di trasformare le idee in progetti reali attraverso la progettazione, la prototipazione e lo storytelling digitale. Nel **self-management**, la competenza digitale favorisce *l'adattabilità, la resilienza e l'apprendimento continuo*. La capacità di aggiornare le competenze in risposta alle nuove tecnologie è direttamente collegata alla *curiosità e alla motivazione intrinseca*. Allo stesso tempo, la gestione della propria presenza digitale richiede *autoconsapevolezza, responsabilità e regolazione emotiva*, soprattutto negli ambienti online.

Per **lavorare con le persone**, la tecnologia diventa un ponte. *La comunicazione, l'empatia e la leadership* si basano sempre più sulle piattaforme digitali. Sapere come collaborare online, rispettare il galateo digitale e comprendere i segnali emotivi negli spazi virtuali rafforza *il lavoro di squadra, la fiducia e l'inclusione*.

Infine, l'alfabetizzazione tecnologica e l'intelligenza artificiale sono strettamente legate *alla resilienza tecnologica*, ovvero la capacità di rimanere fiduciosi e proattivi di fronte alla costante innovazione. Insieme, queste competenze promuovono non solo la competenza digitale, ma anche un uso consapevole, etico e incentrato

sull'uomo della tecnologia, garantendo che il progresso sia al servizio sia degli individui che delle comunità.

Fonti e ulteriori letture

- Coppola, A. & Crescenzo, N. (2022). Youth work and digital transformation: intervention policies before and after the pandemic. *Media Education* 13(2): 91-100. Disponibile su: <https://oaj.fupress.net/index.php/m/article/download/13275/11392/46354> (ultima consultazione: 14.07.2025)
- DigitaLearn (2023). Preparing youth workers for digital youth work. Disponibile su: <https://www.ipsia-acli.it/notizie/item/629-digitalearn-preparing-youth-workers-for-digital-youth-work.html> (ultima consultazione: 14.07.2025).
- Elzir, A. & Morgandi, M. (2023). Building Digital Literacy and Skills to Reflect the Needs of the Job Market. World Bank. Disponibile su: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099714205022428058/pdf/IDU18de6d0dd130d5146e2181b51803ab8411275.pdf> (ultima consultazione: 14.07.2025)
- Eurostat (2023). Digitalisation in Europe Report 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2023> (ultima consultazione: 14.07.2025)
- Mozilla Foundation (2022). *Internet Health Report 2022*. Disponibile su: <https://www.mozillafoundation.org/en/research/library/internet-health-report-2022/> (ultima consultazione: 19.08.2025).
- OECD (2021). 21st-Century Readers: Developing Literacy Skills in a Digital World. Disponibile su: <https://www.oecd.org/en/publications/21st-century->

- [readers_a83d84cb-en.html](#) (ultima consultazione: 14.07.2025).
- UNESCO (2016). Digital Literacy. TVETipedia Glossary. <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en/show=term/term=digital+literacy> (ultima consultazione: 14.07.2025)
 - UNESCO (2025). AI literacy and the new Digital Divide – A Global Call for Action. <https://www.unesco.org/en/articles/ai-literacy-and-new-digital-divide-global-call-action> (ultima consultazione: 19.08.2025).
 - UNICEF (2019). Digital literacy for children: 10 things you need to know. <https://www.unicef.org/innocenti/documents/digital-literacy-children-10-things-you-need-know> (ultima consultazione: 14.07.2025)
 - World Economic Forum (2023). The Future of Jobs Report 2023. Disponibile su: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/> (ultima consultazione: 14.07.2025)
 - YouthForesight (2021). Thematic Digest: Digital Skills and Jobs in the Digital Economy. <https://www.youthforesight.org/resource-details/Blogs/1726> (ultima consultazione: 14.07.2025).
 - AI4YouW (2024). <https://trainingclub.eu/ai4youw/> (ultima consultazione: 14.07.2025).
 - RAY DIGI (2021). <https://www.researchyouth.net/projects/digi/> (ultima consultazione: 14.07.2025).
 - Gruber, T. (2017), *How AI can enhance our memory, work and social lives* (TED Talk): https://www.ted.com/talks/tom_gruber_how_ai_can_enhance_our_memory_work_and_social_lives
 - Mozilla Foundation (2022), *Internet Health Report 2022*: <https://www.mozillafoundation.org/en/research/library/internet-health-report-2022/>

PARTE B

Metodologie per esplorare l'alfabetizzazione digitale, tecnologica e all'uso dell'intelligenza artificiale con i3 giovani

METODOLOGIA 20: Da consumatore a creatore di contenuti

Breve descrizione:

Questa metodologia incoraggia i3 giovani a passare dal **consumo digitale passivo alla produzione attiva, creativa e consapevole di contenuti**. I3 partecipanti lavorano in piccoli gruppi per **analizzare i contenuti online di successo** nel proprio contesto culturale, esplorando ciò che li rende coinvolgenti per il pubblico giovane in termini di *struttura dello storyboard, tono di voce, emozioni, lunghezza, titoli, caratteri, montaggio e colori*. Sulla base di questa analisi, ogni gruppo co-crea un **prodotto digitale**, come un breve video, un podcast, un post sui social media, un articolo di blog, un meme o una storia fotografica, che reinterpreta questi elementi con uno **scopo costruttivo e basato sui valori**. Il processo rafforza sia **le competenze tecniche che quelle trasversali**: lavoro di squadra, pensiero critico, creatività, comunicazione digitale e consapevolezza emotiva. Inoltre, rafforza un rapporto più **intenzionale e responsabile con la tecnologia**, consentendo all3 partecipanti di diventare non solo consumatori3, ma creator3 consapevoli della cultura digitale.

Finalità e obiettivi:

- Rafforzare **l'alfabetizzazione digitale e tecnologica** attraverso la creazione di contenuti pratici, responsabili e creativi.
- Promuovere **l'autoriflessione** sull'esperienza di mobilità e trasformarla in una storia digitale significativa e condivisibile.
- Sviluppare **capacità di collaborazione, pianificazione e comunicazione** in ambienti digitali e interculturali.
- Sensibilizzare sul **ruolo attivo dei giovani come creatori digitali**, non solo consumatori di contenuti online.
- Promuovere **una condivisione responsabile**, un'attenzione critica **all'identità digitale** e la consapevolezza della **sicurezza online**.

Competenze future che contribuisce a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero analitico e critico	✓ Self-management
✓ Pensiero creativo, innovazione	✓ Attenzione ai dettagli
✓ Intelligenza emotiva, regolazione delle emozioni	✓ Comunicazione verbale e non verbale
✓ Consapevolezza di sé (personale e sociale)	✓ Impegno civico
✓ Alfabetizzazione tecnologica/digitale	✓ Controllo della qualità e capacità di gestione

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- Spazio interno o esterno con tavoli e accesso a Internet

- Smartphone/tablet/laptop (idealmente 1 per gruppo)
- Strumenti o app di editing gratuiti (ad es. Canva, CapCut, InShot, Anchor, ChatGPT, ecc.)
- *Opzionale: microfoni o apparecchiature audio*
- Flipchart che riassumono gli elementi da analizzare nelle tendenze durante la prima parte dell'attività (*struttura dello storyboard, tono di voce, emozioni, lunghezza, titoli, caratteri, editing e colorazione*).
- Una copia dell'allegato A (foglio di istruzioni per il lavoro di gruppo) o una copia del documento per ogni gruppo.
- Flipchart con le istruzioni dell'Allegato B (modello di pianificazione di gruppo) per ciascun gruppo.
- Fogli bianchi e post-it
- Penne, matite, pennarelli
- Un proiettore o uno schermo (TV o laptop) per presentare i risultati.
- Moduli di consenso per la condivisione dei contenuti (*se necessario*)

Durata

Per un gruppo di 15-25 persone, circa 180 minuti.

Descrizione passo dopo passo:

- 1. Introduzione (20 minuti):** prima di iniziare l'attività, introdurre brevemente i concetti chiave di **alfabetizzazione digitale, tecnologica e all'uso dell'intelligenza artificiale** presentati nella *Parte A* del manuale, adattando il linguaggio all'età e al background dell'3 partecipanti. Mantenete l'introduzione concisa e pratica, concentrandovi su come queste forme di alfabetizzazione si collegano alle esperienze digitali quotidiane. Spiegate chiaramente l'obiettivo dell'attività: **trasformare le esperienze vissute in storie digitali**, sottolineando che l'3 partecipanti useranno le proprie emozioni, i propri ricordi e le proprie prospettive come contenuti significativi.
Può essere utile fornire un semplice esempio di storia digitale per rendere il compito più concreto. Incoraggiare l'3 partecipanti a considerare l'attività come uno spazio di espressione piuttosto che come un esercizio tecnico.
Rassicurare l'3 partecipanti più giovani che non esistono storie "giuste" o "sbagliate" e che sarà fornito supporto durante tutto il processo. Se necessario, ripassare i concetti teorici chiave durante l'attività per rafforzare l'apprendimento attraverso la pratica.
Breve discussione su: *Quali contenuti consumate ogni giorno? Cosa significherebbe invece creare qualcosa?*
- 2. Divisione in gruppi (10 minuti):** Formate gruppi di 4-5 persone, assicurandovi che siano eterogenei in termini di background e interessi. Potete dividere il gruppo:
 - a. in modo casuale (contando o unendo);
 - b. in base al loro livello di esperienza (allineandol'3 in base al livello di competenza e poi contando);
 - c. in base al tipo di contenuto che preferiscono;
 - d. in base ai temi che avete preparato in precedenza (ad esempio "Cosa non mi aspettavo dalla mobilità/dal workshop", "Un momento che porterò a casa", "Cosa ho imparato su me stessa", ecc.

- 3. Osservazione e analisi dei contenuti online (30 minuti):** La facilitatore introduce il compito: in ogni gruppo si condividono esempi di contenuti di tendenza dai social media, concentrandosi su quelli che funzionano meglio tra i giovani (brevi video, reel, TikTok o post).
Si osservano e si prendono appunti concentrandosi su:
- **Struttura dello storyboard:** come la sequenza di azioni crea attenzione o emozione.
 - **Tono di voce e linguaggio:** il tipo di comunicazione (umoristica, emotiva, informativa, ecc.).
 - **Emozioni:** quali emozioni vengono suscitate e come vengono trasmesse (espressioni facciali, musica, tempismo).
 - **Durata:** come la durata influisce sul coinvolgimento.
 - **Titoli e scritte:** cosa li rende distintivi.
 - **Montaggio e colorazione:** ritmo, filtri, stile visivo, transizioni.
- Le facilitatori circolano tra i gruppi, sostenendo l'osservazione e aiutandoli a identificare ciò che rende i contenuti coinvolgenti o significativi per il pubblico giovane.
- 4. Condivisione e riflessione di gruppo (15 minuti):** i gruppi presentano brevemente le loro conclusioni. La facilitatore riassume le caratteristiche comuni che emergono, evidenziando i modelli relativi al coinvolgimento emotivo, alla semplicità, al tempismo e all'autenticità.
- 5. Applicazione: sviluppo dei propri contenuti (60 minuti):** ogni gruppo crea ora una breve sceneggiatura o un prototipo per un video che produrrà, ispirandosi agli elementi efficaci identificati in precedenza.
Dovrebbero mantenere uno **scopo costruttivo o di sensibilizzazione** (ad esempio, promuovere l'empatia, l'inclusione o la responsabilità digitale).
Incoraggiare l'uso di smartphone o semplici app di editing per mantenere l'attività accessibile.
- 5. Presentazione (30 minuti):** ogni gruppo ha 6-7 minuti per presentare il risultato e rispondere a commenti e domande.
- 6. Debriefing (15 minuti):** Domande chiave di riflessione:
- a. Come ti sei sentito nel creare qualcosa invece di limitarti a scorrere lo schermo?*
 - b. Cosa avete imparato su voi stessi e sul gruppo?*
 - c. Come possiamo utilizzare gli strumenti digitali in modo più consapevole nella nostra vita quotidiana?*
- Facoltativo: riflessione scritta o feedback con emoji su un flipchart.

Suggerimento per i facilitatori e il debriefing:

- Fornire supporto con gli strumenti, ma incoraggiare la creatività piuttosto che la perfezione.
- La facilitatore può introdurre i singoli passaggi utilizzando l'Allegato B.
- Includere un'introduzione di base al copyright e al consenso.
- Assicurarsi che nessuno si senta costretto ad apparire davanti alla telecamera o ad essere registrato.
- Utilizzare gruppi multilingue o fornire traduzioni ove necessario.
- Concentrarsi sull'espressione, non solo sulla qualità tecnica.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

Indicatori da verificare e alcuni esempi di come/quando verificarli. Ad esempio: Albero dell'impatto

Indicatori da monitorare:

- Livello di collaborazione e creatività del gruppo
- Consapevolezza dell'identità digitale e pensiero critico nella creazione di contenuti
- Chiarezza della narrazione e connessione con esperienze reali

Modi per misurare:

- Osservazione durante il lavoro di gruppo
- Autovalutazione del gruppo dopo la presentazione (durante il debriefing o durante i gruppi di riflessione)
- Riutilizzo dei contenuti nella diffusione del progetto o nelle campagne sui social media

Materiale allegato



[From Consumer to Creator – Template and Instruction sheet](#)



[Features of trends](#) (esempio di flipchart)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Pensiero analitico
e critico

MODULO 9

MODULO 9

Pensiero analitico e critico

PARTE A

Comprendere il pensiero analitico e critico nel lavoro con i giovani

Perché il pensiero analitico e critico è importante per essere pronti per il futuro?

Viviamo in un'epoca di rapidi cambiamenti. Basti pensare a quanto fosse diversa la vita prima della pandemia, o tornare indietro di dieci, quindici o addirittura vent'anni. Molte cose che ora diamo per scontate non esistevano nemmeno. La tecnologia è entrata a far parte di ogni aspetto della nostra vita, influenzando il modo in cui viviamo, impariamo, lavoriamo e interagiamo gli uni con gli altri. Questo rapido ritmo di cambiamento può sembrare opprimente. Non sorprende che il nostro cervello spesso ricorra a scorciatoie, scegliendo ciò che ci è familiare piuttosto che ciò che è corretto o vero.

Allo stesso tempo, la tecnologia ci dà accesso a una grande quantità di informazioni. Possiamo connetterci con persone in tutto il mondo, esplorare opinioni diverse e imparare quasi tutto. Ma c'è una sfida: non tutto ciò che leggiamo o sentiamo è vero. La disinformazione e le informazioni errate si diffondono facilmente e possono influenzare negativamente il modo in cui le persone pensano, sentono e agiscono.

Quando interagiamo con le informazioni, la nostra mente si affida a

diversi meccanismi cognitivi ed emotivi per elaborarle e giudicarne la credibilità:

- **I modelli mentali** costruiti sulla base delle esperienze passate, della cultura, dell'istruzione e delle norme sociali ci aiutano a interpretare rapidamente le nuove informazioni in base a ciò che già conosciamo.
- **Le scorciatoie mentali** ci portano a giudicare qualcosa come vero o rilevante se ci sembra familiare, proviene da un esperto riconosciuto o è supportato da altri, anche se non è accurato.

Oltre ai processi cognitivi, anche i fattori psicologici influenzano il nostro giudizio:

- **Pregiudizi cognitivi:** cerchiamo e privilegiamo le informazioni che sono in linea con le nostre convinzioni esistenti.
- **Emozioni:** emozioni forti come la paura, la rabbia o l'eccitazione possono renderci più vulnerabili alla manipolazione.
- **Identità sociale:** tendiamo a fidarci delle informazioni che sono in linea con le opinioni dei gruppi a cui apparteniamo.

È qui che entrano in gioco il pensiero analitico e critico. Queste abilità ci aiutano a mettere in discussione ciò che vediamo, a verificare le nostre fonti e a comprendere le cose in modo più approfondito. Ci aiutano a porre domande migliori, a confrontare idee e a fare scelte ponderate e informate.

Definizioni in breve

Il pensiero analitico consiste nel suddividere le cose in parti più piccole per comprenderne meglio il funzionamento e le connessioni. Ci aiuta a:

- Organizzare le informazioni in modo logico,
- Individuare modelli o incongruenze,
- Confrontare diversi dati,

- Esplorare opzioni e potenziali soluzioni.

Il pensiero critico fa un ulteriore passo avanti. Consiste nel valutare ciò che sappiamo, mettere in discussione le ipotesi e formulare giudizi ragionati. Ci permette di:

- Valutare se qualcosa è vero o falso,
- Rintracciare l'origine e l'affidabilità delle informazioni,
- Riconoscere pregiudizi o ragionamenti ingiusti nelle argomentazioni,
- Valutare se le prove supportano le conclusioni,
- Confrontare punti di vista e considerare spiegazioni alternative,
- Riflettere sul proprio modo di pensare e mettere in discussione le proprie supposizioni.

Impatto e applicazione pratica

Applicare le competenze nel lavoro con i3 giovani: impatto sull'operatori3 giovanili

Il mondo sta diventando ogni giorno più complesso ed è essenziale sviluppare forti capacità analitiche e di pensiero critico, indipendentemente dall'età o dalla professione. Per i3 operatori3 giovanili, che contribuiscono a plasmare il modo in cui i3 giovani pensano, agiscono e si relazionano con il mondo, queste competenze sono particolarmente importanti.

I3 operatori3 giovanili hanno la responsabilità non solo di promuovere queste capacità negli altri, ma anche di svilupparle personalmente. Quando i3 operatori3 giovanili rafforzano le loro capacità di pensiero, acquisiscono maggiore sicurezza nell'affrontare l'incertezza, nel mettere in discussione i preconcetti e nel prendere decisioni ponderate ed etiche. Inoltre, danno l'esempio del tipo di mentalità che vogliono ispirare nell'i3 giovani.

A livello personale, queste capacità favoriscono la consapevolezza di sé e la riflessione. Aiutano i3 operatori3 giovanili a esaminare i propri valori, le proprie convinzioni e i propri punti deboli, portando a decisioni più consapevoli e a una crescita personale continua.

A livello professionale, sono utili per valutare progetti, programmi e pratiche:

- Cosa ha funzionato e cosa no?
- Quali presupposti hanno guidato questo approccio?
- Cosa possiamo migliorare o fare in modo diverso la prossima volta?

Le organizzazioni giovanili possono integrare il pensiero critico nella pratica quotidiana attraverso briefing di gruppo, valutazioni o riunioni di revisione. Ciò contribuisce a costruire una cultura dell'apprendimento, dell'adattamento e della responsabilità, con il risultato di proposte più solide, un monitoraggio e una valutazione più efficaci e risposte più adattabili e ponderate alle mutevoli esigenze dell'i3 giovani e della società.

Applicare le competenze nella vita dell'i3 giovani

Nel frenetico mondo digitale di oggi, dove la disinformazione è comune e le opinioni sono facilmente amplificate, le capacità di pensiero analitico e critico aiutano i3 giovani a fermarsi, interrogarsi e scegliere con attenzione. Si tratta di competenze di vita che aiutano i3 giovani a orientarsi con sicurezza e chiarezza nelle relazioni, nell'istruzione, nel lavoro e nella vita civile. Queste competenze consentono all'i3 giovani di:

- Individuare informazioni false o fuorvianti,
- Resistere alla manipolazione e alla pressione dell'i3 coetanei,
- Comprendere questioni complesse da diverse prospettive,
- Prendere decisioni responsabili basate su fatti e valori,

- Partecipare come cittadini attivi e informati alla società democratica.

In che modo le attività di animazione socio-culturale sostengono i giovani

Il lavoro con i giovani può promuovere attivamente queste competenze creando spazi sicuri e inclusivi in cui i giovani si sentono liberi di esplorare domande, condividere opinioni e mettere alla prova idee senza essere giudicati.

Metodi interattivi, come giochi di ruolo, simulazioni, casi di studio, dilemmi etici o dibattiti strutturati, offrono alle partecipanti opportunità pratiche per pensare in modo critico. Queste attività:

- Incoraggiano a porre domande piuttosto che a memorizzare risposte,
- Aiutano i giovani a comprendere prospettive diverse,
- offrono spazio per riflettere sul proprio ragionamento e sui propri valori.

Il lavoro con i giovani svolge anche un ruolo chiave nel facilitare conversazioni difficili (ad esempio su giustizia sociale, discriminazione o incitamento all'odio) con sensibilità, curiosità e rispetto. Questi momenti diventano preziose esperienze di apprendimento quando sono supportati da una cultura del dialogo critico e del pensiero basato sull'evidenza.

Affrontare queste competenze con i giovani

Modi per insegnare il pensiero analitico e critico

Il pensiero analitico e critico può sembrare astratto, quindi è utile renderlo concreto attraverso esempi comprensibili ai giovani. Invece di definire i termini, collegateli a situazioni che hanno vissuto, come ad esempio:

- Scegliere a quale post sui social media credere,
- Decidere da che parte stare in un conflitto tra amici,
- Capire a quali fonti affidarsi quando si fa una ricerca,
- Chiedersi perché alcune opinioni siano più forti di altre online.

Piuttosto che cercare di cambiare le opinioni, l'obiettivo è incoraggiare i giovani a rallentare, raccogliere informazioni e vedere il quadro completo prima di prendere una decisione. Alcuni argomenti possono suscitare forti emozioni o persino conflitti, ma spesso sono proprio questi i momenti in cui avviene il vero apprendimento. I operatori giovanili dovrebbero affrontarli con sensibilità, incoraggiando l'espressione aperta e mettendo delicatamente in discussione supposizioni e pregiudizi.

Consigli pratici e trucchi per allenare il pensiero analitico e critico nella vita reale

Aiutare i giovani a pensare in modo critico non richiede lezioni formali. Può essere integrato nelle conversazioni e nelle attività quotidiane. Ecco alcuni consigli che potete condividere con loro o utilizzare come parte di una sessione:

- **Verificate la fonte:** chi condivide questa informazione e perché? È affidabile?
- **Cercate prove:** ci sono dati, esempi o opinioni di esperti a sostegno?
- **Fate domande:** la storia sembra unilaterale o emotivamente carica?
- **Confrontate le fonti:** cosa dicono altre fonti affidabili sullo stesso argomento?
- **Fermatevi prima di condividere:** se qualcosa sembra troppo bello (o troppo brutto) per essere vero, fermatevi a riflettere prima di reagire.
- **Usa strumenti di verifica dei fatti:** mostra loro come utilizzare

piattaforme come Snopes, FactCheck.org o equivalenti locali.

Collegamenti con le altre competenze

Il pensiero analitico e critico sono competenze trasversali, essenziali in tutti gli ambiti della vita e del lavoro. Ci aiutano a utilizzare altre competenze importanti in modo più efficace, sia quando lavoriamo da soli che quando siamo con gli altri.

A livello personale, la riflessione critica è fondamentale per la consapevolezza di sé. Aiuta gli individui a riflettere sui propri valori, pregiudizi e processi mentali, portando ad azioni più intenzionali e a una crescita personale continua. Allo stesso tempo, queste capacità di pensiero alimentano la creatività: una mente curiosa e analitica pone domande, cerca prove e rimane aperta all'esplorazione di nuove prospettive.

Quando si lavora con gli altri, pensare in modo critico alle proprie opinioni e a quelle degli altri favorisce l'empatia, la comprensione interpersonale e una comunicazione consapevole. Questo approccio sostiene un atteggiamento più riflessivo e meno reattivo nei confronti delle dinamiche di gruppo e dei conflitti, lasciando spazio a un'analisi più approfondita e a un processo decisionale più consapevole. Migliora inoltre la comunicazione verbale e non verbale, aiutando le persone a strutturare meglio le argomentazioni e a valutare quando e come esprimere le proprie idee.

Nella risoluzione dei problemi, il pensiero analitico e critico consente agli individui di valutare le opzioni, anticipare le conseguenze e scegliere in modo responsabile. Queste competenze rafforzano anche la leadership e l'iniziativa, aiutando i giovani - e i operatori giovanili - ad analizzare le sfide e ad agire con fiducia. Inoltre, promuovono l'impegno

civico incoraggiando i giovani a mettere in discussione le norme, analizzare le questioni sociali e partecipare attivamente e responsabilmente alla vita democratica. Quando applicato alla creatività e all'innovazione, il pensiero critico aiuta a valutare la fattibilità e l'impatto delle idee, sostenendo lo sviluppo di soluzioni significative e pertinenti. Infine, nel contesto dell'uso della tecnologia, queste competenze sono fondamentali. Aiutano le persone a valutare la credibilità dei contenuti online, a identificare manipolazioni o pregiudizi e a evitare di cadere nelle trappole della disinformazione e della cattiva informazione. In un mondo in cui l'influenza digitale modella opinioni e comportamenti, ogni persona in grado di pensare in modo critico e agire in modo responsabile online contribuisce a costruire quello che chiamiamo un "firewall umano", ovvero una società più informata, resiliente e protetta.

Fonti e ulteriori letture

- Council of Europe (2018), *Reference Framework of Competences for Democratic Culture* available on <https://tinyurl.com/mv27nh44> (ultima consultazione 19 agosto 2025)
- H. Song, L. Cao (2024), *Interactive learning environment as a source of critical thinking skills for college students* available on <https://tinyurl.com/3j3u8y43> (ultima consultazione 19 agosto 2025)
- L. Starkey (2004), *Critical Thinking Skills Success* available on <https://tinyurl.com/mr2wk47d> (ultima consultazione 19 agosto 2025)
- Reboot (2020), *How to teach critical thinking* available on <https://reboot-foundation.org/teaching-critical->

- [thinking/](#) (ultima consultazione 19 agosto 2025)
- V. Kozachun (2023), *Critical thinking, Creativity and Collaboration in Youth Work* available on <https://tinyurl.com/bdenvv4u> (ultima consultazione 19 agosto 2025)

PARTE B**Metodologie per esplorare il pensiero analitico e critico con i3 giovani****METODOLOGIA 21: Information Maze****Breve descrizione:**

L'information maze è un metodo che simula i social media in un contesto offline, mostrando come le informazioni possano essere utilizzate, intenzionalmente o meno, per manipolare la percezione pubblica su un determinato argomento. In questa attività, i3 partecipanti comprenderanno le minacce della disinformazione nella società odierna e impareranno a pensare in modo critico quando valutano le informazioni.

Obiettivo: Promuovere le capacità di pensiero analitico e critico per aiutare i3 partecipanti a orientarsi nella moltitudine di informazioni con cui interagiscono e a identificare efficacemente i potenziali rischi.

Obiettivi:

1. Aiutare i3 partecipanti a conoscere le minacce legate all'uso delle informazioni (ad esempio fake news, disinformazione, disinformazione) e il loro impatto.
2. Fornire ai partecipanti le conoscenze, le competenze e gli atteggiamenti necessari per riconoscere le prove di manipolazione, parzialità o distorsione nelle fonti di informazione.
3. Migliorare le capacità di ragionamento e argomentazione dei partecipanti.

Competenze future che contribuisce a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero analitico e critico	✓ Attenzione ai dettagli
✓ Consapevolezza di sé (personale e sociale)	✓ Comunicazione verbale e non verbale

Materiali, requisiti minimi e preparazione

Spazio: idealmente, l'attività dovrebbe svolgersi al chiuso, ma può essere organizzata anche all'aperto se si tiene conto del comfort dell'i3 partecipanti. I3 partecipanti dovranno sedersi su sedie facilmente spostabili.

Materiali: fogli per flipchart, pennarelli, dispense (articoli di giornale e storie per giochi di ruolo)

Preparazione: Scegliete un argomento di interesse per il gruppo: potete selezionarne uno tra le risorse disponibili o creare materiali su un argomento di vostra scelta. Disponete gli articoli di giornale nella sala di formazione, raggruppandoli come preferite.

Durata: 120 minuti

Descrizione passo dopo passo:**1. Introduzione (10 minuti)**

- Date il benvenuto all3 partecipanti e presentate brevemente l'argomento della sessione.
- Chiedete all3 partecipanti qual è la loro comprensione del pensiero analitico e critico e perché queste competenze sono importanti.
- Annotare le parole chiave e elaborare una definizione insieme al gruppo.

2. Information maze (25 minuti)

- Introduci l'argomento dell'attività seguendo le istruzioni dell'esempio scelto.
- Dividete l3 partecipanti in 4 squadre. Invitate ogni squadra a navigare attraverso l'information maze (il labirinto delle informazioni), ovvero le postazioni che presentano notizie e contenuti relativi all'argomento scelto. Assicuratevi che ogni squadra parta da una postazione diversa.
- Ad ogni stazione, le squadre devono leggere il materiale disponibile e, come gruppo, decidere la loro posizione riguardo all'argomento esplorato.

3. Discussione di gruppo (20 minuti)

- Invita il gruppo a riunirsi e a presentare la propria posizione sull'argomento scelto. Prendi nota di eventuali differenze nelle risposte fornite da ciascuna squadra.
- Facilitate una discussione di gruppo per promuovere il pensiero critico. Utilizzate le domande guida fornite nelle istruzioni per ogni argomento.

4. Gioco di ruolo (50 minuti)

- Nelle stesse squadre o in squadre nuove, date all3 partecipanti 15 minuti per preparare una storia che includa informazioni false o troncate. Il loro compito è quello di presentare la storia come veritiera alle altre squadre utilizzando tattiche persuasive, come la manipolazione emotiva o l'uso selettivo di dati convenienti.
- Ogni squadra avrà 2-3 minuti per presentare la storia, mentre le altre squadre potranno porre domande per scoprire potenziali prove di disinformazione o informazioni errate.
- Argomenti suggeriti (potete scriverli su piccoli fogli di carta e distribuirne uno a ciascuna squadra):
 - Una dieta miracolosa che mantiene in forma,
 - Cospirazioni relative alle attività del governo,
 - Teorie che mettono in dubbio la veridicità del cambiamento climatico,
 - Teorie sulla fine del mondo,
 - Una falsa campagna di beneficenza,
 - Effetti collaterali di un vaccino approvato a livello europeo,
 - Espatriat3 che non si adattano alle norme culturali locali.

5. Debriefing e conclusione (15 minuti)

- Per il gioco di ruolo, esplorate le tattiche persuasive che hanno utilizzato:
 - *Quali approcci avete adottato per convincere gli altri gruppi?*
 - *Quelle tattiche sono state efficaci? Perché sì o perché no?*
 - *Come vi sono venute in mente? Potrebbero essere applicate nella vita reale e per quale scopo?*
 - *Come potete proteggervi dalla manipolazione?*

- Cosa potete fare per non diffondere ulteriormente potenziali fake news?

Suggerimento all3 facilitator3 e debriefing:

1. Assicuratevi di adattare il contenuto della formazione al vostro pubblico: tenete conto della loro età, del loro background, dei loro interessi e dei loro valori quando selezionate gli argomenti per l'information maze e le attività di role-play.
2. Prestate attenzione a eventuali stereotipi o pregiudizi evidenti che potrebbero emergere durante le discussioni di gruppo. Se notate confusione, disagio o segni di frustrazione nelle reazioni dell3 partecipanti ad argomenti delicati, affrontate la situazione con calma e rispetto. Create uno spazio per chiarimenti o riflessioni piuttosto che per il confronto.
3. Assicuratevi che, durante le discussioni, siano chiaramente indicati i potenziali rischi legati alla manipolazione e, insieme all3 partecipanti, identificate come il pensiero critico possa essere utilizzato per mantenere alta la vigilanza. Evidenziate azioni specifiche che gli individui possono intraprendere per proteggersi dalla disinformazione e dalle fake news.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

Durante l'attività, dovrete osservare quanto segue:

- *L3 partecipanti sono stat3 in grado di valutare la validità delle informazioni che hanno incontrato?* Questa attività l3 espone a contenuti che mettono alla prova il loro pensiero critico. Osservate con quanta efficacia analizzano le informazioni e formulano le proprie conclusioni.
- *Quali meccanismi e strumenti hanno utilizzato durante le attività? Hanno preso in considerazione l'accesso a Internet?* In tal caso, a quali tipi di fonti hanno fatto riferimento per distinguere tra informazioni accurate e fuorvianti? Internet è spesso lo strumento più accessibile per la verifica dei fatti, ma è importante affidarsi a fonti credibili e multiple.
- *L3 partecipanti sono stati in grado di identificare strategie che l3 aiutassero a mitigare i rischi associati alla manipolazione?* Se hanno avuto difficoltà in questo senso, assicuratevi di includere queste osservazioni nelle vostre conclusioni.

Materiale allegato

[I giovani e gli stereotipi](#) — Adatto a giovani adult3 o operator3 giovanili



[Miti sul cambiamento climatico](#) — Adatto ad adolescenti e giovani adult3

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Creatività, innovazione
e ideazione

MODULO 10

MODULO 10

Pensiero creativo, innovazione, ideazione e ragionamento

PARTE A

Comprendere il pensiero creativo nel lavoro con i giovani

Perché il pensiero creativo, l'innovazione, l'ideazione e il ragionamento sono importanti per essere pronti per il futuro?

Nel mondo di oggi, il cambiamento è costante e le sfide si susseguono rapidamente. Ecco perché i giovani hanno bisogno di qualcosa di più della semplice conoscenza: hanno bisogno di competenze che li aiutino a dare un senso al mondo, a risolvere i problemi e a costruire il futuro che desiderano. Tra queste, il pensiero creativo, l'innovazione, l'ideazione e il ragionamento sono essenziali.

Lo Skills Outlook del World Economic Forum evidenzia queste abilità come fondamentali per i lavori futuri e l'apprendimento permanente. Il mondo sta cambiando rapidamente. La tecnologia, i nuovi lavori e i grandi problemi globali rendono la vita più complicata che mai. Non basta più conoscere i fatti. Oggi le persone devono essere in grado di pensare con chiarezza, porre domande intelligenti e risolvere problemi che non hanno mai affrontato prima.

I pensatori creativi e critici sono più preparati ad affrontare le sfide. Si adattano più rapidamente, risolvono i problemi in modo più efficace e contribuiscono con idee nuove in ogni

ambito della vita. Per i giovani, apprendere queste competenze va oltre il semplice futuro lavorativo. Si tratta di competenze di vita. E la buona notizia? Possono essere apprese, praticate e rafforzate, soprattutto attraverso il lavoro con i giovani.

Definizioni in breve

- **La creatività** è la capacità di superare i modi tradizionali di pensare o agire elaborando idee nuove e originali. La creatività aiuta le persone a rimanere curiose, giocose e aperte al cambiamento.
- **Innovazione** significa trasformare idee creative in soluzioni concrete. Implica risolvere problemi, adattarsi al cambiamento e scegliere azioni pratiche. Il pensiero innovativo aiuta le persone a trasformare le idee da sogno in realtà.
- **L'ideazione** è il processo di generazione, condivisione ed esplorazione di nuove idee. Incoraggia l'immaginazione senza giudizi. È così che le persone imparano a vedere che c'è sempre più di una soluzione e che le loro idee sono importanti.
- **Il ragionamento** ci aiuta a dare un senso al mondo. Si tratta di analizzare, collegare i punti e trarre conclusioni basate sulla logica e sulle prove. Le persone lo usano per fare scelte informate e capire il "perché" delle cose.

Impatto e applicazione pratica

Applicare le competenze nel lavoro con i giovani: impatto sull' operatori giovanili

Come operatore giovanile, hai un ruolo unico. Non ti limiti a fornire informazioni, ma crei uno spazio per l'esplorazione. Quando introduci il pensiero creativo, l'innovazione e l'ideazione, le tue

sessioni diventano più coinvolgenti, stimolanti e trasformatrice.

Passi dal ruolo di "istruttore" a quello di facilitatore, aiutando i giovani a guidare il proprio apprendimento. Incoraggi l'assunzione di rischi in un ambiente sicuro, stimoli la curiosità e dimostri che gli errori fanno parte del processo. Il lavoro con i giovani è già perfettamente posizionato per coltivare queste competenze, soprattutto attraverso metodi pratici, inclusivi, ludici e guidati dagli partecipanti. Essere creativo come operatori giovanili è essenziale. Il lavoro con i giovani si svolge in ambienti dinamici e in continua evoluzione, dove non esistono due situazioni uguali. Alcune sfide sono impreviste, altre non hanno soluzioni già pronte. È qui che il pensiero analitico, critico e creativo si uniscono per aiutare i operatori giovanili ad adattarsi, a rispondere in modo ponderato e a trovare nuove strade da percorrere.

La creatività aiuta i operatori giovanili a progettare esperienze di apprendimento coinvolgenti e significative. Più il tuo approccio alla facilitazione è creativo, più è probabile che tu riesca a stimolare la curiosità, a mantenere il coinvolgimento dei giovani e a rendere l'apprendimento duraturo. Che si tratti di trasformare un argomento complesso in un gioco pratico, di utilizzare la narrazione per spiegare idee complesse o di ripensare una sessione sul momento, il pensiero creativo, guidato dalla consapevolezza critica, è uno strumento potente.

Queste competenze consentono inoltre agli operatori giovanili di riflettere sui propri metodi, sperimentare nuovi formati e imparare da ciò che funziona e ciò che non funziona. A lungo termine, questa mentalità porta a relazioni più solide con i giovani, dinamiche di gruppo più inclusive e un ambiente di apprendimento in cui tutti si sentono sicuri di esplorare idee, porre domande e crescere.

Applicare le competenze nella vita della giovani

Quando i giovani sono incoraggiati a pensare in modo diverso, a porre domande e a esplorare le proprie idee, gli effetti vanno ben oltre l'attività stessa. Questo modella il modo in cui vedono se stessi e il loro potenziale.

- **Si sentono più speranzosi e motivati**, perché si rendono conto di poter pensare in modo indipendente e gestire situazioni complesse. Questo dà loro più fiducia e un senso più chiaro dello scopo.
- **Cominciano a credere che le loro idee possano portare al cambiamento**, sia nella loro vita personale che nel mondo che li circonda. Quando il pensiero critico e creativo viene sostenuto, i giovani si sentono in grado di prendere l'iniziativa e di essere parte della soluzione.
- **Sviluppano strumenti per gestire le sfide**: analizzando le situazioni, considerando le alternative e riflettendo su ciò che è andato storto, costruiscono la resilienza e la fiducia nella risoluzione dei problemi.
- **Diventano studenti più coinvolti e indipendenti**: la curiosità li spinge ad approfondire gli argomenti, collegare i punti e imparare oltre ciò che è richiesto. Non si limitano ad assorbire informazioni, ma le mettono in discussione e le applicano.

Al di là dei risultati dell'apprendimento, l'impatto è visibile sia nello sviluppo emotivo che in quello cognitivo. La pratica regolare della creatività e del ragionamento favorisce:

- **Lo sviluppo del cervello**, rafforzando i percorsi neurali legati alla logica, alla memoria, all'attenzione e al pensiero flessibile.

- **La resilienza emotiva**, aiutando i3 giovani a riflettere sulle emozioni, a regolare le reazioni e ad affrontare le sfide in modo più calmo e costruttivo.

In che modo le attività di animazione socio-educativa sostengono i3 giovani

In qualità di operatori3 giovanili, avete una grande opportunità di guidare i3 giovani nello sviluppo del pensiero creativo, dell'innovazione, dell'ideazione e del ragionamento. Aiutare i3 giovani a sviluppare queste competenze non è solo un bene per loro, ma anche per la società. I3 giovani con una mentalità creativa e analitica sono più propensi a:

- Prendere iniziative nelle loro comunità,
- Affrontare sfide sociali o ambientali,
- Pensare in modo imprenditoriale e agire in modo collaborativo,
- Affrontare l'incertezza con chiarezza e coraggio,
- smettere di vedere i problemi come ostacoli e iniziare a vederli come opportunità.

A lungo termine, queste competenze contribuiscono a formare **cittadin3 attiv3 e responsabili**, in grado di adattarsi, collaborare e contribuire in modo significativo a un mondo in continua evoluzione.

Avvicinare i3 giovani a queste competenze

Modi per insegnare il pensiero creativo e l'innovazione

La creatività si manifesta in modi diversi a seconda delle persone. Mentre alcune la esprimono deliberatamente attraverso forme come l'arte o la scrittura, altre trovano modi più pratici o sottili per essere creative, come risolvere problemi o migliorare i processi quotidiani. Come operatori3

giovanile, è importante riconoscere e sostenere queste diverse espressioni di creatività, soprattutto tra i3 giovani che possono essere tranquilli, spontanei o non convenzionali nel loro modo di pensare.

Il pensiero creativo e l'innovazione possono essere incoraggiati attraverso attività di problem solving che richiedono un pensiero fuori dagli schemi. Con un po' di guida e una struttura sufficiente a mantenere le cose inclusive e mirate, ogni giovane può sviluppare queste competenze. Ciò che conta di più non è il formato del risultato finale, ma il processo che sta dietro: esplorare idee, sperimentare e trovare nuovi modi per affrontare le sfide.

Per rendere l'esperienza significativa, è utile scegliere argomenti rilevanti e facilmente comprensibili per i3 partecipanti. Quando i3 giovani riescono a identificarsi con il tema, sono più propensi a impegnarsi e a investire nella ricerca di soluzioni reali e creative.

Consigli pratici e trucchi per allenare il pensiero creativo e l'innovazione nella vita reale

Creare opportunità per i3 giovani di esprimersi liberamente, esplorare sfide significative, scambiare idee e sviluppare soluzioni a problemi del mondo reale è fondamentale per sviluppare la loro creatività e le loro capacità innovative.

È importante mantenere il processo **strutturato e orientato agli obiettivi**. Questo dà all3 giovani un senso di direzione e scopo, assicurando al contempo che tutt3 abbiano la possibilità di partecipare attivamente. Struttura non significa limitare la creatività, ma offrire una guida sufficiente (ad esempio limiti di tempo, temi, vincoli) per aiutare i3 partecipanti a concentrarsi, collaborare e raggiungere qualcosa insieme.

Assicuratevi che **il processo sia inclusivo**. Non tutti esprimono la creatività allo stesso modo. Alcuni partecipanti potrebbero divertirsi a generare nuove idee e discuterne in gruppo, mentre altri potrebbero preferire lavorare dietro le quinte per progettare o perfezionare la soluzione finale. In qualità di operatori giovanili, è essenziale **riconoscere queste differenze** e creare uno spazio sicuro e flessibile in cui tutti possano contribuire. Inoltre, assicuratevi di incoraggiare **la diversità del team**: mescolate personalità, background e punti di forza diversi per arricchire la collaborazione.

Infine, più **l'argomento è rilevante** per la vita dell3 partecipanti, più quest3 ultim3 si impegneranno. Quando l3 giovani lavorano su qualcosa che gli sta a cuore, sono naturalmente più creativi, motivati e propensi a trovare **soluzioni significative e di grande impatto**.

Conessioni con le altre competenze

Il pensiero creativo e l'innovazione stanno diventando sempre più importanti. Quando le persone sono dotate non solo di queste competenze, ma anche di forti capacità di risoluzione dei problemi e competenze socio-emotive, sono meglio preparate a co-creare in modo efficace e a trovare soluzioni innovative alle sfide del mondo reale. Queste abilità favoriscono il successo non solo in contesti personali e professionali, ma contribuiscono anche al bene comune della società.

A livello personale, il pensiero creativo inizia con la curiosità, la consapevolezza di sé e l'apertura alle nuove idee. Quando l3 giovani comprendono i propri punti di forza e le proprie emozioni, sono più sicuri nell'esprimersi e nel proporre nuove idee. La motivazione e il controllo

emotivo l3 aiutano anche ad andare avanti quando le cose si fanno difficili.

Quando si lavora con l3 altri, la creatività è ancora più forte. Una buona comunicazione, empatia e capacità di ascolto aiutano le persone a condividere idee, comprendere opinioni diverse e lavorare insieme. La creatività nei gruppi sostiene anche la leadership, quando qualcuno riunisce le persone per sviluppare le idee dell3 altri e creare qualcosa di nuovo.

Nella risoluzione dei problemi, la creatività aiuta le persone a trovare modi diversi per risolvere o migliorare qualcosa. Ma per trasformare le idee in azioni, è necessario anche pensare in modo critico, prendere decisioni e adattarsi quando le cose non vanno come previsto. Essere flessibili e imparare dagli errori sono parti importanti del processo creativo.

Quando si parla di tecnologia, la creatività è fondamentale per utilizzare gli strumenti digitali in modo intelligente e originale. Che si tratti di progettare qualcosa online, utilizzare nuove app o creare contenuti, le competenze digitali e il pensiero creativo vanno di pari passo. Le persone che sono sia esperte di tecnologia che creative sono in grado di gestire meglio i cambiamenti e trovare nuove soluzioni in un mondo digitale in rapida evoluzione.

Fonti e ulteriori letture

Pubblicazioni

- European Commission (2018). *Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning* available at: <https://tinyurl.com/yfm25bhv> (ultima consultazione 18 giugno 2025)
- European Commission (2015). *Unleashing young people's creativity and innovation*, available at: <https://tinyurl.com/y3kk8xey>

- (ultima consultazione 18 giugno 2025)
- OECD (2024). *New PISA results in creative thinking*. OECD Publications available at: <https://tinyurl.com/2fdxyb48> (ultima consultazione 17 giugno 2025)
 - Sun, R.C.F., & Hui, E.K.P. (2012). *Cognitive competence as a positive youth development construct: A conceptual review*. The Scientific World Journal, 12 available at: <https://tinyurl.com/m4hsd7f5> (ultima consultazione 18 giugno 2025)
 - World Economic Forum (2025). *The Future of Jobs Report*. World Economic Forum available at: <https://tinyurl.com/y87tk6et> (ultima consultazione 18 giugno 2025)
 - Krueger, N. (2022). *5 Reasons Why It Is More Important Than Ever to Teach Creativity*. ISTE Blog available at: <https://tinyurl.com/bdfvsxum> (ultima consultazione 18 giugno 2025)
 - Naiman L. (2025). *Can Creativity be Taught? Here's What the Research Says*. Creativity at Work Blog available at: <https://tinyurl.com/4a5hezi7> (ultima consultazione 17 giugno 2025)
 - Nowakowska (2022). *Creative Mindset*. Salto Youth available at: <https://tinyurl.com/bdhnyjyk> (ultima consultazione 17 giugno 2025)
 - The de Bono Group (2025). *Six Thinking Hats*. The de Bono Group. Disponibile su: <https://tinyurl.com/ymtnnsu> (ultima consultazione 24 giugno 2025).
 - Western Governors University (2025). *Innovation Skills*. WGU Blog available at: <https://tinyurl.com/4mazph74> (ultima consultazione 18 giugno 2025)

Articoli del blog

- BiteSize Learning (2025). *How to use the Six Thinking Hats Technique*. BiteSize Learning Blog available at: <https://tinyurl.com/s58erha9> (ultima consultazione 24 giugno 2025)
- Fiveable (2025). *Intro to cognitive science review*. Fiveable Blog available at: <https://tinyurl.com/34chaf4z> (ultima consultazione 17 giugno 2025)
- Jain N. (2023). *What is Ideation? Definition, Process, Strategy, Importance, and Best Practices*. Ideascale Blog available at:

Materiali video

- TED, Sir Ken Robinson, *Do schools kill creativity?*, available at: <https://www.youtube.com/watch?v=iG9CE55wbtY&t=1s>

PARTE B**Metodologie per esplorare il pensiero creativo, l'innovazione, l'ideazione e il ragionamento con i3 giovani****METODOLOGIA 22: Six Thinking Hats****Breve descrizione:**

Il metodo “Six Thinking Hats”, creato da Edward de Bono, è una tecnica di gruppo classica che consente di esaminare un problema da più prospettive in modo organizzato e senza conflitti. È particolarmente utile per promuovere contemporaneamente il pensiero creativo e quello critico. In questo approccio, i3 partecipanti “indossano” sei cappelli metaforici di colori diversi, ciascuno dei quali rappresenta una modalità di pensiero distinta: fattuale, emotiva, positiva, negativa, creativa e manageriale. È preferibile utilizzare questo metodo quando si lavora con giovani adulti e non con bambini o adolescenti.

Obiettivo: Migliorare il pensiero creativo, l'innovazione, l'ideazione e le capacità di ragionamento dell3 partecipanti attraverso un dialogo di gruppo strutturato e partecipativo che promuove prospettive diverse e la risoluzione collaborativa dei problemi.

Obiettivi:

1. Aiutare i3 partecipanti a esplorare una questione di vita reale o sociale da diversi punti di vista e a trovare soluzioni creative utilizzando il metodo “Six thinking hats”.
2. Promuovere un ambiente di gruppo inclusivo e rispettoso in cui tutt3 i3 partecipanti si sentano sicuri di contribuire e possano comprendere meglio i pensieri, le emozioni e i punti di vista dell3 altr3.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero analitico e critico	✓ Comprensione interpersonale
✓ Pensiero creativo, innovazione	✓ Ascolto attivo
✓ Intelligenza emotiva, regolazione delle emozioni	✓ Iniziativa e processo decisionale
✓ Curiosità, apertura verso le novità e apprendimento permanente	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

Spazio: idealmente, l'attività dovrebbe svolgersi al chiuso, ma può essere organizzata anche all'aperto se si tiene conto del comfort dell3 partecipanti. L3 partecipanti dovranno sedersi su sedie facilmente spostabili.

Materiali: fogli per flipchart, pennarelli, timer, cappellini di carta di diversi colori (facoltativo)

Preparazione: preparare una flipchart (o delle diapositive) per riassumere le istruzioni.

Durata: 120 minuti

Il metodo è adatto a piccoli gruppi (da 5 a 10 persone). Se il vostro gruppo ha più partecipanti, divideteli in squadre. Potete scegliere di far lavorare tutte le squadre sullo stesso problema e poi valutare i risultati, oppure assegnare problemi diversi che emergono durante la fase di brainstorming. Assicuratevi di prevedere del tempo aggiuntivo per consentire alle squadre di presentare il loro lavoro alla fine.

Descrizione passo dopo passo:

(per ogni fase, indicare una durata approssimativa. Può anche essere un intervallo, ad esempio: 5-10')

1. Introduzione (5 minuti)

- Date il benvenuto all3 partecipanti e presentate brevemente l'argomento della sessione.
- Invita l3 partecipanti a prendere parte a una breve attività per condividere le loro opinioni. Chiedi loro di usare la mano per mostrare quanto sono d'accordo con una determinata frase. Più la mano è bassa, più sono in disaccordo. Più la mano è alta, più sono d'accordo. Anche qualsiasi posizione intermedia va bene!
 - *"Credo di essere una persona creativa: se ne ho l'opportunità, riesco facilmente a trovare idee nuove e innovative".*
 - *"Ritengo che il pensiero creativo sarà essenziale in futuro, molto richiesto in tutti i tipi di lavoro".*
- Dopo l'attività con le mani, sottolinea perché questo è importante. Sottolinea che il pensiero creativo è una competenza fondamentale per risolvere i problemi del mondo reale e sta diventando sempre più importante in tutti i tipi di lavoro e situazioni. Ribadisci che è qualcosa che tutt3 possono imparare e sviluppare con la pratica.

2. Gioco di improvvisazione (5 minuti)

- Per creare un'atmosfera aperta e di sostegno in cui l3 partecipanti si sentano sicuri di esprimersi, puoi utilizzare questo esercizio di gruppo per stimolare la spontaneità e il pensiero flessibile.
- Invita il gruppo a creare insieme una storia basandosi sulle idee dell3 altr3. Puoi iniziare (o chiedere a un3 volontari3 di iniziare) impostando la scena, ad esempio: *"C'era una volta un3 giovane che voleva cambiare il mondo".*
- La persona seduta alla sua destra continua la storia, che poi prosegue in cerchio fino a quando tutti hanno contribuito. L'ultima persona ha il compito di concludere la storia.
- La regola fondamentale è che ogni contributo deve iniziare con "Sì, e...", il che significa che l3 partecipante accetta ciò che è stato detto prima e aggiunge qualcosa.
- Prima di passare all'esercizio successivo, prenditi un momento per ringraziare il gruppo per il suo contributo e la sua creatività. Incoraggiali a continuare a usare le loro capacità creative e la loro energia nelle attività successive.

3. Identificazione dei problemi (10 minuti)

- A seconda delle dimensioni del gruppo, dividete i3 partecipanti in squadre di quattro o cinque persone.
- Chiedi a ogni squadra di fare un brainstorming su un problema relativo alla loro professione/comunità che ritengono di poter affrontare. *Se i3 partecipanti provengono da contesti diversi, puoi suggerire loro di scegliere invece una questione sociale, qualcosa che sta loro a cuore e che credono di poter contribuire a migliorare.*
- Ogni squadra dovrebbe nominare un rappresentante. Dopo circa cinque minuti di discussione all'interno delle squadre, questi rappresentanti si riuniranno in un gruppo separato per concordare insieme un tema finale.
- Una volta deciso l'argomento finale, invita i3 rappresentanti a presentarlo all'intero gruppo, insieme alle ragioni che i3 hanno portati a scegliere quel particolare problema.
- Mentre presentano, puoi scrivere brevemente il problema scelto su un flipchart in modo che sia visibile a tutti per la parte successiva della sessione.

4. Spiegazione del metodo (5 minuti)

- Una volta che il gruppo ha scelto il problema su cui lavorare, è il momento di esaminarlo da più prospettive. I3 partecipanti affronteranno sei round, ciascuno incentrato su un modo diverso di pensare.
- Ogni round dura 10 minuti e il gruppo utilizzerà diversi tratti per guidare il proprio modo di pensare e condividere idee.
- Ogni caratteristica è collegata a un cappello colorato, che mostra all3 partecipanti come dovrebbero affrontare il problema in quel round. Durante quel round dovrebbe essere utilizzato solo il tipo di pensiero collegato al cappello in gioco.
- Per supportare l'attività è possibile preparare un flipchart o delle diapositive con un breve riassunto del significato di ciascun cappello. Oppure, per una versione più pratica e divertente, è possibile preparare dei cappelli di carta di diversi colori che i3 partecipanti indossano o tengono in mano quando parlano.

5. Sessione dei “Six thinking hats” (60 minuti)

- **Cappello bianco = Informazioni:** utilizzare fatti, obiettività e logica. Quando si utilizza il cappello bianco, i3 partecipanti sono incoraggiati a presentare dati esistenti, inclusi statistiche, relazioni e prove tangibili relative all'argomento trattato.
- **Cappello rosso = Emozioni:** sensazioni viscerali e intuizioni, senza bisogno di giustificarle. Il valore principale del cappello rosso risiede nella sua capacità di far emergere risposte emotive sottostanti che altrimenti potrebbero rimanere inesprese o essere considerate irrilevanti in discussioni più tradizionali e basate sui dati.
- **Cappello nero = Cautela/Giudizio critico:** quali sono i rischi, gli svantaggi o le preoccupazioni logiche? Lo scopo principale del Cappello nero è quello di incoraggiare una valutazione critica di idee, strategie e proposte, concentrandosi sull'identificazione di potenziali difetti, rischi e ostacoli.
- **Cappello giallo = Ottimismo/Vantaggi:** quali sono gli aspetti positivi o i vantaggi? Perché questa idea potrebbe avere successo? Questo cappello incoraggia i3 partecipanti a esplorare gli aspetti positivi di una situazione, concentrandosi sulle opportunità, sui vantaggi e sul valore.

- **Cappello verde = Creatività:** nuove idee, alternative, possibilità stravaganti. Il cappello verde è progettato specificamente per promuovere un pensiero fuori dagli schemi, incoraggiando i partecipanti a esplorare nuove idee, soluzioni alternative e approcci non convenzionali.
- **Cappello blu = Controllo del processo:** questo è il cappello del "direttore d'orchestra". Indossato solitamente dal facilitatore o dal leader del gruppo, aiuta a guidare la struttura, a mantenere la discussione in carreggiata e a riassumere i punti chiave. Questo cappello si concentra sul quadro generale, sulla pianificazione dei passi successivi e sull'assicurarsi che il processo sia chiaro e produttivo. Il cappello blu potrebbe concludere la riunione con una sintesi delle decisioni prese, delle azioni da intraprendere e delle responsabilità assegnate, garantendo chiarezza e impegno da parte del gruppo.

6. Sviluppo del piano d'azione (15 minuti)

- Invita i partecipanti a sintetizzare la loro discussione in un piano d'azione che includa il problema affrontato, la soluzione, le azioni richieste, le risorse necessarie e i potenziali rischi chiave. Puoi invitarli a scrivere appunti su un flipchart o a creare un disegno o una mappa visiva.

7. Presentazione dei risultati (10 minuti)

- Consentite agli partecipanti di presentare il loro lavoro. Assicuratevi di mostrare apprezzamento, celebrare il loro impegno e riconoscere il pensiero e la creatività che hanno messo nel lavoro. Riconoscete le idee uniche e il lavoro di squadra per contribuire a creare un'atmosfera positiva e incoraggiante.

8. Debriefing e chiusura (10 minuti)

Suggerimento agli facilitatori e debriefing:

In base agli obiettivi della vostra formazione, potete adattare gli argomenti trattati. Ci sono alcuni aspetti importanti da considerare:

1. Comunicate chiaramente lo scopo di ciascun cappello in modo che i partecipanti ne comprendano le caratteristiche. Utilizzate supporti visivi (flipchart o diapositive) a cui i partecipanti possano fare riferimento per maggiore chiarezza.
2. Assicuratevi che l'attività proceda secondo i piani: è facile che i partecipanti dedichino più tempo del previsto a un compito o confondano le caratteristiche dei diversi cappelli.
3. Create un ambiente sicuro e coinvolgete tutti in modo attivo. Incoraggiate tutti i partecipanti a condividere le loro opinioni. Se il gruppo è troppo numeroso, potete dividerlo in squadre più piccole.

Durante il debriefing, valutate come i partecipanti hanno reagito alle diverse caratteristiche dei cappelli durante l'uso. Cercate di capire come affronterebbero normalmente un compito del genere se non ci fossero istruzioni. Sottolineate quanto sia importante coinvolgere il maggior numero possibile di punti di vista diversi per ottenere le soluzioni migliori per un dato problema: coinvolgere persone diverse nel processo e dare voce a tutti permette al gruppo di trovare soluzioni più innovative.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

Durante l'attività, dovresti osservare quanto segue:

- *La maggior parte dell3 partecipanti era interessata a partecipare? Si sono sentit3 a proprio agio nel contribuire?* Questa attività mira a coinvolgere il maggior numero possibile di partecipanti e a creare uno spazio sicuro in cui tutti possano condividere le proprie opinioni e punti di vista.
- *Quanto sono stat3 creativ3 l3 partecipanti durante l'esercizio? Le soluzioni proposte erano innovative?* I metodi selezionati per l'attività miravano a promuovere la risoluzione creativa dei problemi e a creare i presupposti affinché l3 partecipanti potessero pensare fuori dagli schemi, pur mantenendo un pensiero strutturato.
- *L3 partecipanti sono stati in grado di distinguere le caratteristiche dei cappelli e di usarli in modo efficace? Sono stat3 in grado di comprendere l'importanza delle diverse caratteristiche?* Il valore aggiunto di questo metodo risiede nella sua capacità di dare uguale importanza a caratteristiche contrastanti (ad esempio, logica ed emozioni, ottimismo e pessimismo, ecc.).
- *Al termine dell'attività, l3 partecipanti sono stat3 in grado di vedere il valore aggiunto della collaborazione e della diversità nella creazione di soluzioni più innovative a un problema?* Se siamo in grado di creare un ambiente sicuro che consenta a tutt3 di partecipare attivamente, l3 partecipanti potrebbero trovare approcci più innovativi al problema.

Materiale allegato



[I Six Thinking Hats](#)

METODOLOGIA 23: Metodo Walt Disney

Breve descrizione:

Il metodo Disney, sviluppato da Robert Dilts nel 1994, è una complessa strategia creativa in cui un gruppo utilizza tre specifici stili di pensiero a turno. Prevede un pensiero parallelo per analizzare un problema, generare idee, valutare idee, costruire e criticare un piano d'azione. Walt Disney aveva un talento particolare nel trovare idee creative e trasformarle in realtà. Secondo un suo stretto collaboratore, era solito dire: "In realtà c'erano tre Walt diversi: il sognatore, il realista e il guastafeste. Non si sapeva mai quale dei tre si sarebbe presentato alla riunione". Sebbene il metodo non sia stato sviluppato completamente da Walt Disney, esso colma il divario tra immaginazione e realtà. I tre stili di pensiero sono: sognatori, realisti e critici.

Il metodo è paragonabile a quello dei "Six thinking hats", ma è più facile da usare quando si lavora con bambini o adolescenti. La differenza è che nel metodo Disney la sequenza è fissa, mentre i "Six thinking hats" possono essere utilizzati in qualsiasi ordine appropriato.

Obiettivo: Migliorare il pensiero creativo, l'innovazione, l'ideazione e il ragionamento dell3 partecipanti passando sistematicamente da idee audaci a piani realistici, per poi perfezionarli attraverso un feedback costruttivo.

Obiettivi:

1. Aiutare l3 partecipanti a generare soluzioni fantasiose (Sognator3), progettare piani fattibili (Realist3) e rafforzarli attraverso l'analisi dei rischi (Critici3).
2. Promuovere un ambiente di gruppo inclusivo e rispettoso in cui tutt3 l3 partecipanti si sentano sicur3 di contribuire e possano comprendere meglio i pensieri, le emozioni e i punti di vista dell3 altr3.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero analitico e critico	✓ Comprensione interpersonale
✓ Pensiero creativo, innovazione	✓ Ascolto attivo
✓ Intelligenza emotiva, regolazione delle emozioni	✓ Iniziativa e processo decisionale
✓ Curiosità, apertura verso le novità e apprendimento permanente	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

Spazio: preferibilmente al chiuso; sedie/tavoli mobili. Per ogni ruolo individuale, è necessario creare una stanza separata. Tuttavia, non è necessario che si tratti necessariamente di stanze individuali; sono sufficienti tre sedie, posizionate in diversi angoli di una stanza.

Materiali: fogli per flipchart, pennarelli, timer, post-it, schede dei ruoli stampate o cartellini da tavolo per Sognatore/Realista/Critico

Preparazione: preparare un flipchart (o diapositive) per riassumere le istruzioni.

Durata: 120 minuti

Il metodo è adatto a piccoli gruppi (da 8 a 11 persone). Se il vostro gruppo ha più partecipanti, divideteli in squadre. Assicuratevi di assegnare tempo aggiuntivo alle squadre per presentare il loro lavoro alla fine.

Descrizione passo dopo passo:

(per ogni fase, indicare una durata approssimativa. Può anche essere un intervallo, ad esempio: 5-10')

1. Introduzione (5 minuti)

- Date il benvenuto all3 partecipanti e presentate brevemente l'argomento della sessione.
- Invita l3 partecipanti a prendere parte a una breve attività per condividere le loro opinioni. Chiedi loro di usare la mano per mostrare quanto sono d'accordo con una determinata frase. Più la mano è bassa, più sono in disaccordo. Più la mano è alta, più sono d'accordo. Anche qualsiasi posizione intermedia va bene!
 - *"Credo di essere una persona creativa: se ne ho l'opportunità, riesco facilmente a trovare idee nuove e innovative".*
 - *"Ritengo che il pensiero creativo sarà essenziale in futuro, molto richiesto in tutti i tipi di lavoro".*
- Dopo l'attività con le mani, sottolinea perché questo è importante. Sottolinea che il pensiero creativo è una competenza fondamentale per risolvere i problemi del mondo reale e sta diventando sempre più importante in tutti i tipi di lavoro e situazioni. Ribadisci che è qualcosa che tutti possono imparare e sviluppare con la pratica.

2. Gioco di improvvisazione (5 minuti)

- Per creare un'atmosfera aperta e di sostegno in cui l3 partecipanti si sentano sicuri di esprimersi, puoi utilizzare questo esercizio di gruppo per stimolare la spontaneità e il pensiero flessibile.
- Invita il gruppo a creare insieme una storia basandosi sulle idee dell3 altr3. Puoi iniziare (o chiedere a un volontario di iniziare) impostando la scena, ad esempio: *"C'era una volta una giovane che voleva cambiare il mondo".*
- La persona seduta alla sua destra continua la storia, che prosegue in cerchio fino a quando tutti hanno contribuito. L'ultima persona ha il compito di concludere la storia.
- La regola fondamentale è che ogni contributo deve iniziare con "Sì, e...", il che significa che la partecipante accetta ciò che è stato detto prima e aggiunge qualcosa.
- Prima di passare all'esercizio successivo, prenditi un momento per ringraziare il gruppo per il suo contributo e la sua creatività. Incoraggial3 a continuare a usare le loro capacità creative e la loro energia nelle attività successive.

3. Identificazione dei problemi (10 minuti)

- A seconda delle dimensioni del gruppo, dividete l3 partecipanti in squadre di quattro o cinque persone.

- Chiedi a ogni squadra di fare un brainstorming su un problema relativo alla loro professione/comunità che ritengono di poter affrontare. *Se l3 partecipanti provengono da contesti diversi, puoi suggerire loro di scegliere invece una questione sociale, qualcosa che sta loro a cuore e che credono di poter contribuire a migliorare.*
- Ogni squadra dovrebbe nominare un rappresentante. Dopo circa cinque minuti di discussione all'interno delle squadre, quest3 rappresentanti si riuniranno in un gruppo separato per concordare insieme un tema finale.
- Una volta deciso l'argomento finale, invita l3 rappresentanti a presentarlo all'intero gruppo, insieme alle ragioni che l3 hanno portati a scegliere quel particolare problema.
- Mentre presentano, puoi scrivere brevemente il problema scelto su un flipchart in modo che sia visibile a tutt3 per la parte successiva della sessione.

4. Spiegazione del metodo (5 minuti)

- Spiega il metodo Disney in modo semplice, in modo che tutt3 comprendano il significato di ciascun modo di pensare e come si collegano le varie fasi.
- Presentate chiaramente i tre ruoli e fate capire all3 partecipanti che ciascuno di essi rappresenta una fase diversa del processo creativo e che tenerli separati aiuta a evitare di giudicare le idee troppo presto o di tralasciare quelle valide.
- Un round dura 15 minuti. Registra tutte le idee su foglietti adesivi. Non sono ammessi giudizi o limitazioni.
- Per supportare l'attività è possibile preparare una flipchart o delle diapositive con un breve riassunto del significato di ciascun ruolo.

5. Metodo Walt Disney (45 minuti)

- **Sognatore:** il ruolo visionario. L3 partecipanti si concentrano sulla creatività, l'immaginazione e le possibilità illimitate. Incoraggial3 a pensare liberamente e a proporre anche idee apparentemente *irrealistiche*. *Domande chiave: cosa vogliamo ottenere? Quale sarebbe l'ideale? Se avessi soldi infiniti o una bacchetta magica, cosa farei? Cosa ci entusiasma di questa idea?* Importante: non esistono idee sbagliate! Tutto viene scritto, nulla viene valutato.
- **Realista:** il ruolo dell3 pianificatore. L3 partecipanti danno struttura alle idee discutendo su come trasformarle in passi pratici. *Domande chiave: come potrebbe funzionare nella vita reale? Di quali risorse, persone e tempo avremmo bisogno? Quale sarebbe il primo passo?*
- **Critico:** il ruolo dell3 valutatore. L3 partecipanti analizzano criticamente il piano, identificando i possibili rischi e punti deboli e suggerendo miglioramenti. *Domande chiave: cosa potrebbe andare storto? Cosa potrebbe mancare? Come possiamo renderlo più forte o più sicuro?*

6. Sviluppo del piano d'azione (20 minuti)

- Invita l3 partecipanti a sintetizzare la loro discussione in un piano d'azione che includa il problema affrontato, la soluzione, le azioni richieste, le risorse necessarie e i potenziali rischi chiave. Puoi invitarl3 a scrivere appunti su un flipchart o a creare un disegno o una mappa visiva.

7. Presentazione dei risultati (15 minuti)

- Consentiti all3 partecipanti di presentare il loro lavoro. Assicurati di mostrare apprezzamento, celebrare il loro impegno e riconoscere il pensiero e la creatività che hanno messo nel lavoro. Riconosci le idee uniche e il lavoro di squadra per contribuire a creare un'atmosfera positiva e incoraggiante.

8. Debriefing e chiusura (15 minuti)**Suggerimento all3 facilitator3 e debriefing:**

In base agli obiettivi della vostra formazione, potete adattare gli argomenti trattati. Ci sono alcuni aspetti importanti da considerare:

1. Comunicate chiaramente lo scopo di ciascun ruolo in modo che l3 partecipanti ne comprendano le caratteristiche. Utilizzate supporti visivi (flipchart o diapositive) a cui l3 partecipanti possano fare riferimento per maggiore chiarezza.
2. Assicuratevi che l'attività proceda secondo i piani: è facile che l3 partecipanti dedichino più tempo del previsto a un compito o confondano le caratteristiche dei diversi ruoli.
3. Create un ambiente sicuro e coinvolgete tutt3 in modo attivo. Incoraggiate tutt3 l3 partecipanti a condividere le loro opinioni. Se il gruppo è troppo numeroso, potete dividerlo in squadre più piccole.

Durante il debriefing, valutate come l3 partecipanti hanno reagito alle diverse caratteristiche dei ruoli. Cercate di capire come affronterebbero normalmente un compito del genere se non ci fossero istruzioni. Sottolineate quanto sia importante coinvolgere il maggior numero possibile di punti di vista diversi per ottenere le soluzioni migliori per un dato problema: coinvolgere persone diverse nel processo e dare voce a tutt3 permette al gruppo di trovare soluzioni più innovative.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

Durante l'attività, è necessario osservare quanto segue:

- *La maggior parte dell3 partecipanti era interessata a partecipare? Si sono sentit3 a proprio agio nel contribuire?* Questa attività mira a coinvolgere il maggior numero possibile di partecipanti e a creare uno spazio sicuro in cui tutt3 possano condividere le proprie opinioni e punti di vista.
- *Quanto sono stat3 creativ3 l3 partecipanti durante l'esercizio? Le soluzioni proposte erano innovative?* I metodi selezionati per l'attività miravano a promuovere la risoluzione creativa dei problemi e a creare i presupposti affinché l3 partecipanti potessero pensare fuori dagli schemi, pur mantenendo un pensiero strutturato.
- *L3 partecipanti sono stati in grado di distinguere le caratteristiche dei ruoli e di utilizzarli in modo efficace? Sono stat3 in grado di comprendere l'importanza delle diverse caratteristiche?*
- *Al termine dell'attività, l3 partecipanti sono stat3 in grado di comprendere il valore aggiunto della collaborazione e della diversità nella creazione di soluzioni più innovative a un problema?* Se siamo in grado di creare un ambiente sicuro che consenta a tutt3 di partecipare attivamente, l3 partecipanti potrebbero elaborare approcci più innovativi al problema.

Materiale allegato

[Linee guida per il metodo Disney](#)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Controllo della qualità e
competenze gestionali

MODULO 11

MODULO 11

Controllo qualità e competenze gestionali

PARTE A

Comprendere le competenze di controllo e gestione della qualità nel lavoro con i3 giovani

Perché le competenze di controllo e gestione della qualità sono importanti per essere pronti per il futuro?

La qualità è un aspetto fondamentale di qualsiasi attività o organizzazione, anche se può sembrare meno urgente rispetto ad altre competenze. Nel lavoro con i3 giovani, dove il valore risiede tanto nel processo quanto nei risultati, la qualità garantisce che le attività siano inclusive, significative e in grado di evolversi nel tempo. Avere una mentalità orientata alla qualità significa prepararsi in anticipo, monitorare i progressi e riflettere in seguito su ciò che ha funzionato e su ciò che può essere migliorato.

Per i3 operatori3 giovanili, queste competenze forniscono strumenti per pianificare meglio, adattarsi alle sfide ed evitare errori che potrebbero minare la fiducia e la partecipazione. Per i3 giovani, creano un ambiente più equo e coinvolgente, dove le loro voci vengono ascoltate e il loro feedback è importante. In questo senso, il controllo della qualità, la garanzia della qualità e le competenze manageriali non riguardano la burocrazia, ma la creazione di esperienze educative affidabili e responsabilizzanti.

Definizioni in breve

Il controllo di qualità (QC) può essere definito come il processo sistematico di verifica della conformità di un prodotto, servizio o attività a standard prestabiliti. Si tratta di valutare i **risultati** e assicurarsi che gli obiettivi siano stati raggiunti.

La garanzia della qualità (QA), strettamente connessa al controllo della qualità, si concentra invece sui **processi** che portano a tali risultati. È preventiva: significa pianificare attentamente, stabilire regole e standard insieme all3 partecipanti e monitorare mentre l'attività è ancora in corso.

Le competenze manageriali sono l'insieme delle abilità che rendono possibile un lavoro di qualità: analizzare le esigenze, pianificare e coordinare, guidare e motivare le persone, monitorare i risultati e adattarsi in modo flessibile quando le cose cambiano. In breve: **la garanzia della qualità prepara il terreno, il controllo della qualità verifica il raccolto e le competenze manageriali mantengono l'intero sistema funzionante e in miglioramento.**

Impatto e applicazione pratica

Applicazione delle competenze nel lavoro con i3 giovani: impatto sull3 operatori3 giovanili

Nel lavoro con i3 giovani, la garanzia e il controllo della qualità aiutano i3 operatori3 a creare ambienti in cui i3 giovani si sentono coinvolti e rispettati. Applicando queste competenze, i3 operatori3 giovanili possono:

- Pianificare attività che rispondano alle esigenze reali, attraverso la valutazione dei bisogni e la progettazione partecipativa.
- Monitorare i processi durante l'attuazione, in modo che i problemi

vengano affrontati immediatamente invece che solo a posteriori.

- Valutare i risultati con strumenti chiari come questionari, circoli di riflessione o indicatori, al fine di misurare l'impatto.
- Condividere la responsabilità della qualità con i partecipanti e i colleghi, migliorando il lavoro di squadra e prevenendo il burnout.

Queste pratiche rafforzano la professionalità dell'operatore giovanile e migliorano la credibilità del lavoro con i giovani nel suo complesso.

Applicare le competenze nella vita dei giovani

Per i giovani, la qualità diventa visibile nelle situazioni quotidiane. Quando le regole del gruppo vengono create insieme, essi sperimentano equità e responsabilità. Quando il loro feedback dopo un'attività porta a miglioramenti concreti, si sentono ascoltati e responsabilizzati. Quando le valutazioni vengono fatte insieme, imparano a riflettere criticamente sulle esperienze.

Ad esempio:

- Un gruppo potrebbe creare le proprie regole all'inizio di un progetto (QA) e successivamente verificare insieme se le regole hanno funzionato bene (QC).
- Dopo un workshop, i giovani potrebbero compilare un breve sondaggio e poi discutere i risultati con i facilitatori, trasformando la valutazione in un dialogo.
- Un progetto potrebbe iniziare con un'analisi dei bisogni in cui i giovani esprimono le loro aspettative, assicurando che le attività siano pertinenti e motivanti.

In questo modo, i giovani imparano non solo a partecipare, ma anche a co-gestire e co-valutare.

Come le attività di animazione giovanile sostengono i giovani

Le attività di animazione giovanile possono formare direttamente le competenze di qualità e gestione coinvolgendo i giovani in:

- **Circoli di qualità**, in cui i partecipanti e i educatori si incontrano regolarmente per riflettere sui progressi compiuti e suggerire miglioramenti.
- **Strumenti di valutazione partecipativa**, come visual boards, votazioni o riflessioni di gruppo, che rendono la valutazione accessibile e collaborativa.
- **Sessioni di progettazione**, in cui i giovani, con il supporto di un operatore giovanile, condividono e analizzano le esigenze e le aspettative prima dell'inizio delle attività.
- **Monitoraggio condiviso**, ad esempio creando indicatori di successo a misura di giovane (partecipazione, collaborazione, rispetto).

L'impatto di queste pratiche è chiaro: i giovani acquisiscono fiducia, imparano la responsabilità e sviluppano competenze come la leadership, la risoluzione dei problemi e il pensiero critico, competenze che i preparano sia alla vita che al lavoro.

Affrontare queste competenze con i giovani

Modi di insegnare le competenze di controllo e gestione della qualità

La qualità può sembrare un concetto astratto, ma può essere spiegata attraverso immagini semplici e familiari. I operatori giovanili possono dire che:

- **La garanzia della qualità** è come prepararsi per un viaggio: mettere in valigia ciò che serve, concordare il percorso e stabilire le regole prima di partire.
- **Il controllo della qualità** è come verificare, al termine del viaggio, come è andato: cosa è andato

bene, cosa è mancato e come migliorare la prossima volta.

- **Le capacità di gestione** sono ciò che mantiene il gruppo organizzato durante il viaggio: condividere i compiti, risolvere i problemi e adattarsi se succede qualcosa di imprevisto.

L'uso di metafore tratte dallo sport, dai viaggi o dai giochi rende questi concetti più facili da comprendere e più vicini all'esperienza quotidiana.

Consigli pratici e trucchi su come allenare le competenze nella vita reale

- Coinvolgi i giovani nella definizione delle regole del gruppo, in modo che imparino il valore della preparazione e della responsabilità condivisa.
- Dopo ogni attività, dedica del tempo alla riflessione collettiva, utilizzando metodi brevi e creativi come i misuratori dell'umore, le "lavagne dei successi" o semplici questionari.
- Ruotate le responsabilità all'interno del gruppo (cronometrista, facilitatore, valutatore) in modo che tutti possano esercitare la leadership e il monitoraggio.
- Utilizzate indicatori semplici creati insieme agli giovani (ad esempio, "Tutti hanno avuto la possibilità di parlare?") per rendere concreta la valutazione.
- Chiudete il ciclo di feedback mostrando in modo visibile cosa è stato cambiato grazie al loro contributo, creando fiducia e responsabilità.

Attraverso queste pratiche, il controllo della qualità e le capacità di gestione smettono di essere nozioni astratte e diventano competenze concrete di vita, favorendo l'empowerment, la partecipazione e la resilienza.

Collegamenti con le altre competenze

Le competenze di controllo e gestione della qualità sono profondamente interconnesse con tutte le altre competenze per il futuro, in quanto forniscono la struttura e la mentalità che consentono l'apprendimento e l'innovazione in modo efficace.

Nell'ambito della risoluzione dei problemi, la gestione della qualità garantisce che il pensiero critico e analitico sia applicato in modo coerente sia alla pianificazione che alla valutazione. Trasforma la creatività in risultati concreti, collegando innovazione e organizzazione. Anche l'attenzione ai dettagli e l'affidabilità sono parte integrante di questo processo, a sostegno dell'accuratezza e della fiducia.

Nell'ambito del self-management, queste competenze alimentano la resilienza, l'adattabilità e l'autodisciplina. Gestire la qualità significa rimanere concentrati, monitorare i propri progressi e mantenere la motivazione anche quando i risultati non sono immediati. Rafforza inoltre il senso di responsabilità e di appartenenza nei confronti del lavoro personale e collettivo.

Quando si tratta di lavorare con le persone, le competenze manageriali favoriscono la comunicazione, la leadership e la collaborazione. La pianificazione condivisa, la valutazione partecipativa e gli standard co-creati costruiscono fiducia reciproca e trasparenza all'interno dei team, migliorando l'empatia e l'inclusione.

Infine, nell'ambito dell'uso e dello sviluppo della tecnologia, la garanzia della qualità è collegata all'alfabetizzazione digitale e alla resilienza tecnologica: l'uso di strumenti per il monitoraggio, la raccolta di dati e il miglioramento dei processi richiede

sia competenza tecnica che una mentalità riflessiva.

Fonti e ulteriori letture

- Baldridge, J.V. (2014). Professionalization and Quality in Youth Work. Harvard Graduate School of Education. Disponibile su: <https://dash.harvard.edu/bitstream/s/7312037e-71d4-6bd4-e053-0100007fdf3b/download> (ultima consultazione: 16/07/2025)
- Council of Europe (2017). Youth Work – Explanatory Memorandum CM/Rec(2017)4. Strasbourg: Council of Europe. Disponibile su: <https://rm.coe.int/cmrec-2017-4-and-explanatory-memorandum-youth-work-web/16808ff0d1> (ultima consultazione: 16/07/2025)
- Curry, D.W., Eckles, F., Stuart, C., Schneider-Muñoz, A.J., & Qaqish, B. (2013). "National certification for child and youth workers: Does it make a difference?" Children and Youth Services Review, 35(11), 1795-1800. Disponibile su: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0190740913002612> (ultima consultazione: 16/07/2025)
- Eccles, J., & Gootman, J. A. (Eds.) (2002). Community programs to promote youth development. Committee on community-level programs for youth. Washington: National Academy Press.
- European Commission (2015). Working with young people: the value of youth work in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Disponibile su: https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf (ultima consultazione: 16/07/2025)
- Larson, R. W., Rickman, A. N., Gibbons, C. M., & Walker, K. C. (2009). Practitioner expertise: Creating quality within the daily tumble of events in youth settings. New Directions for Youth Development, 121, 71-88. Disponibile su: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/yd.297> (ultima consultazione: 16/07/2025)
- National Youth Agency (2024). Quality Mark Framework - Improving Youth Work Practice Recognising Excellence. Disponibile su: <https://nya.org.uk/wp-content/uploads/2024/02/5.1.2-NYA-QM-Framework-Only-FINAL-MASTER.pdf> (ultima consultazione: 16/07/2025)
- World Economic Forum (2023). The Future of Jobs Report. Disponibile su: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (ultima consultazione: 16/07/2025)
- World Economic Forum (2025). The Future of Jobs Report. Disponibile su: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf (ultima consultazione: 16/07/2025)

PARTE B**Metodologie per esplorare le competenze di controllo e gestione della qualità con i3 giovani****METODOLOGIA 24: Recipe of Safety****Breve descrizione:**

Si tratta di una metodologia semplice e creativa progettata per aiutare i3 partecipanti a identificare e condividere le loro esigenze individuali, le aspettative e i limiti personali in materia di sicurezza e protezione, utilizzando la metafora della creazione di una "ricetta". È particolarmente consigliata come una delle prime attività di un workshop, in particolare per eventi residenziali o di più giorni, poiché favorisce la creazione di regole condivise dal gruppo e contribuisce a costruire un ambiente sicuro. Dopo un'introduzione e una spiegazione dei concetti chiave (e degli obiettivi del workshop/della mobilità, se necessario), i3 partecipanti vengono divisi in piccoli gruppi di 4-5 persone per progettare la propria "ricetta di sicurezza". Nella seconda parte dell'attività, ogni gruppo presenta la propria ricetta e la sessione si conclude con un'unica ricetta condivisa dal gruppo, che viene poi firmata da ciascuna membro del gruppo.

DISCLAIMER: *Questa metodologia può essere vista come un approccio alla condivisione e all'analisi dei bisogni. Si consiglia quindi di adattare la struttura proposta al contesto specifico e alle esigenze dell'i3 giovani con cui si lavora, mantenendo invariati i singoli passaggi. Ad esempio, invece di concentrarsi sullo spazio personale, si potrebbe porre maggiore enfasi sul comportamento in situazioni di gruppo.*

Scopo e obiettivi:

- Supportare l'identificazione e la comunicazione dei bisogni individuali, delle aspettative e dei confini all'interno di un contesto di gruppo.
- Co-creare regole di gruppo condivise che promuovano un ambiente sicuro e inclusivo per tutti i3 partecipanti.
- Approfondire la coesione del gruppo, dopo precedenti attività di ice-breaking o di team-building.
- Sensibilizzare su concetti chiave come la salvaguardia, la responsabilità, l'inclusione e la sicurezza emotiva.
- Incoraggiare l'empatia e la comprensione reciproca attraverso metodi creativi e partecipativi.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Consapevolezza di sé (personale e sociale)	✓ Affidabilità ed empatia
✓ Self-management	✓ Ascolto attivo
✓ Comprensione interpersonale	✓ Controllo della qualità e capacità di gestione

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- 1 copia stampata del modello "Recipe of Safety" per gruppo;

- Una versione ingrandita del modello "Recipe of Safety", circa 50x70 cm. Può essere facilmente disegnata a mano.

- Post-it.

- Penne o matite.

- Pennarelli.

Uno spazio interno con tavoli e sedie per il lavoro di gruppo, adeguato al numero di partecipanti.

Durata:

Per un gruppo di 16-20 persone

- Circa 90 minuti per la **versione A**
- Circa 120 minuti per la **versione B**

Descrizione passo dopo passo:

1. Introduzione (20 min): Il facilitatore spiega l'attività, contestualizzandola nell'ambito delle *competenze per il futuro* e introducendo brevemente i concetti chiave: **garanzia della qualità, controllo della qualità e competenze gestionali** (dalla parte A).

2. Divisione in gruppi:

a. **VERSIONE A (5'):** I 3 partecipanti vengono divisi in gruppi di 4-5 persone. Modi suggeriti per formare i gruppi:

- Numerazione (1-2-3-4, a seconda del numero di gruppi);
- Raggruppare i 3 partecipanti che sono seduti vicini tra loro;
- Dare a ciascuna partecipante un post-it con il nome di un animale (ogni nome di animale è ripetuto 4 o 5 volte), quindi chiedere loro di imitare l'animale quando il facilitatore dà un segnale. I 3 partecipanti con lo stesso animale formano un gruppo.

b. **VERSIONE B (15'):** Attività suggerita con una maggiore attenzione alla *conoscenza reciproca*. A tutti i partecipanti viene chiesto di formare una fila (dal più alto al più basso) in base a determinate caratteristiche (età, numero di scarpe, numero di progetti a cui hanno partecipato, ecc.). L'attività può essere ripetuta a piacere (massimo consigliato: 3 o 4 turni). Durante il round finale, la divisione del gruppo viene effettuata raggruppando coloro che sono vicini nella fila o contando.

→ *Suggerimento bonus:* se l'ultima domanda riguarda il livello di esperienza in un campo specifico, questo metodo consente di formare gruppi di livello misto (contando) o gruppi con esperienza simile (raggruppando coloro che stanno vicini).

In ogni caso, a seconda del contesto, il facilitatore può scegliere di utilizzare un'attività di gruppo diversa o anche un energizer.

Per entrambe le opzioni, in contesti internazionali in cui esistono forti barriere linguistiche, si raccomanda di lavorare in gruppi nazionali o di organizzare i gruppi in modo tale che i 3 partecipanti che necessitano di supporto linguistico siano affiancati da qualcuno in grado di assisterli.

3. Lavoro in piccoli gruppi (25 minuti):

a. **Condivisione delle esigenze (15 minuti):** I 3 partecipanti condividono le loro esigenze e aspettative personali, sia in relazione al workshop stesso che alla vita

di gruppo e al lavoro di squadra. Se lo ritengono opportuno, possono anche definire i propri limiti personali. Ogni gruppo può iniziare con un breve momento di riflessione individuale (5 minuti), durante il quale i3 partecipanti scrivono le loro esigenze su dei post-it.

Durante la discussione di gruppo, una persona è incaricata di annotare gli elementi condivisi nella sezione "Ingredienti", con l'obiettivo di riassumere i bisogni simili.

b. Proposta di soluzioni (10'): per ogni esigenza identificata, il gruppo propone possibili soluzioni. Queste vengono scritte nella sezione "Istruzioni" o, se il contributo non è un'istruzione specifica, nella sezione "Osservazioni e altri suggerimenti".

- Sebbene qui presentate come due fasi separate, in pratica i gruppi possono scegliere di suggerire soluzioni immediatamente man mano che ogni esigenza viene espressa.
- Ogni gruppo nomina uno o più portavoce.
- Durante questa fase, uno o più facilitator3 dovrebbero spostarsi tra i gruppi per verificare che le istruzioni siano chiare, che l'attività proceda come previsto e per ricordare i tempi.

Variante: se il tempo è limitato o se è necessario dedicare più tempo alle fasi successive, si può chiedere a ciascun gruppo di identificare le 3-5 esigenze più rilevanti o urgenti su cui lavorare.

4. Condivisione in plenaria e definizione di una ricetta comune

a. VERSIONE A (30') un portavoce di ciascun gruppo presenta a turno **una regola del gruppo**, tratta dalla sezione "Istruzioni". Se altri gruppi hanno regole simili che rispondono a esigenze simili, il facilitatore li invita a contribuire o a unire le idee, al fine di creare una versione condivisa di ciascuna regola.

La facilitatore scrive queste regole nella sezione "Istruzioni" o, se più appropriato, in "Suggerimenti e altre osservazioni".

I fogli originali di ciascun gruppo vengono esposti nello spazio dedicato all'attività in modo che i partecipanti possano successivamente rivedere tutte le esigenze emerse.

Una volta finalizzate tutte le regole, i3 partecipanti sono invitati a firmare la flipchart come impegno simbolico nei confronti delle regole concordate.

b. VERSIONE B (50') ogni gruppo, a turno, condivide le esigenze individuate durante il lavoro in piccoli gruppi. La facilitatore le registra nella sezione "Ingredienti". Se esigenze simili sono menzionate da altri gruppi, possono essere integrate in questa fase.

Da questo punto in poi, l'attività prosegue come descritto nell'**OPZIONE A**.

5. Debriefing (10 min): breve discussione di gruppo per riflettere sull'esperienza, concentrandosi su:

- a. Cosa ho imparato su me stesso e sull'3 altri?
- b. Come mi sono sentito nel condividere e definire insieme le regole?
- c. Cosa mi ha sorpreso o messo alla prova?

Suggerimenti per i3 facilitator3 e debriefing:

Quando utilizzarlo: ideale per le prime fasi del lavoro di gruppo, specialmente in contesti di più giorni o residenziali.

Con chi: Adatto a gruppi di giovani e misti; adattabile a diverse età e background.

Da tenere presente: trigger emotivi quando si discute di sicurezza o confini personali. Offrire la possibilità di rinunciare o di esprimere il proprio disagio in privato.

Rendilo inclusivo: usa un linguaggio semplice; assicurati che tutt3 possano contribuire, ricorrendo a interpreti o gruppi multilingue se necessario.

Suggerimenti per il debriefing: Concentrarsi sulle reazioni emotive, sulle dinamiche di gruppo e sui collegamenti con i temi più ampi del workshop.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

Indicatori da verificare e alcuni esempi di come/quando verificarli. Ad esempio: Albero dell'impatto

Possibili indicatori da valutare:

- Livello di partecipazione e apertura nella condivisione di bisogni e aspettative.
- Chiarezza e inclusività delle regole generate dal gruppo.
- Coesione e fiducia del gruppo alla fine della sessione.
- Riferimento alla ricetta condivisa nelle fasi successive del workshop.

Come valutare:

- Riflessioni durante i gruppi di riflessione quotidiani, il debriefing o nelle sessioni di valutazione finale.
- Invitare l3 partecipanti ad autovalutare il loro senso di sicurezza e inclusione, sia nelle valutazioni quotidiane che durante la valutazione finale del workshop/mobilità.
- Osservazioni dell3 facilitator3 o dell3 leader del gruppo.

Materiale allegato



[Ricetta per uno spazio più accogliente](#)

METODOLOGIA 25: Dalla visione all'azione: una metodologia NFE per la gestione dei progetti

Breve descrizione:

Questa metodologia aiuta i3 giovani a comprendere i concetti della gestione dei progetti attraverso l'apprendimento esperienziale e l'autoriflessione. I3 partecipanti lavorano individualmente e in piccoli gruppi per esplorare le differenze tra obiettivi visionari, strategici e tattici e operativi, e per esercitarsi a fissare obiettivi SMART collegati a contesti di vita reale come organizzazioni giovanili, progetti o esperienze di volontariato. Attraverso esercizi guidati e discussioni tra pari, i3 partecipanti analizzano la differenza tra ruolo, compiti, motivazione e competenze ed esplorano il concetto del "triangolo della ricerca del ruolo". La metodologia consente all3 partecipanti di identificare, descrivere e comunicare il proprio ruolo all'interno di un progetto o di un gruppo, rafforzando il senso di appartenenza, la responsabilità e l'allineamento tra il contributo personale e gli obiettivi collettivi.

Scopo:

- Sviluppare una comprensione pratica e riflessiva della gestione dei progetti, consentendo all3 giovani di definire obiettivi significativi e di posizionarsi consapevolmente all'interno di un progetto o di un contesto organizzativo.

Obiettivi:

- Comprendere l'importanza di differenziare gli obiettivi visionari, strategici, tattici e operativi
- Essere in grado di definire obiettivi SMART in linea con la propria organizzazione, progetto o attività di volontariato
- Comprendere la differenza tra ruolo, compiti, motivazione e competenze
- Comprendere il concetto del "triangolo della ricerca del ruolo"
- Essere in grado di identificare e descrivere chiaramente il proprio ruolo all'interno di un progetto o di un team

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero analitico e critico	✓ Leadership e influenza sociale
✓ Pensiero creativo, innovazione	✓ Iniziativa e processo decisionale
✓ Motivazione (intrinseca)	✓ Controllo della qualità e capacità di gestione
✓ Consapevolezza di sé (personale e sociale)	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- Spazio interno con arredi mobili/rimovibili
- flipchart
- Pennarelli
- post-it
- fogli di lavoro (Allegati A, B, C)
- penne
- proiettore o flipchart
- timer.

Durata: Circa 180 minuti per 15-25 partecipanti.

Descrizione passo dopo passo:**1. Introduzione e inquadramento dell'argomento (20 minuti)**

- L'è facilitatore apre la sessione chiedendo all'3 partecipanti: "Quando sentite le parole 'gestione di progetto', cosa vi viene in mente?"
- L'3 partecipanti rispondono liberamente e l'è facilitatore raccoglie parole, idee e sensazioni su un flipchart (ad esempio: pianificazione, scadenze, confusione, lavoro di squadra, responsabilità, stress).

Questa apertura rende visibili le percezioni esistenti dell'3 partecipanti. Molti giovani associano la gestione dei progetti solo a strumenti tecnici o burocrazia. Raccogliendo queste idee, l'è facilitatore riconosce la loro esperienza e prepara il terreno per ridefinire la gestione dei progetti in modo più accessibile.

- L'è facilitatore spiega quindi che la sessione si concentrerà sugli obiettivi e sui ruoli, due elementi che influenzano fortemente il modo in cui le persone vivono un progetto nella quotidianità.

Sintesi utile per l'è facilitatore:

- Un obiettivo non è un'attività e non è semplicemente qualcosa che facciamo.
- Un obiettivo descrive un cambiamento o un risultato desiderato che vogliamo raggiungere.
- Le attività rispondono alla domanda: "Cosa stiamo facendo?"
- Gli obiettivi rispondono alla domanda: "Cosa vogliamo cambiare, migliorare o ottenere facendo questo?"

Esempio:

- *Attività: "Organizzare riunioni settimanali"*
- *Obiettivo: "Migliorare il coordinamento e la comunicazione all'interno del team"*
- L'è facilitatore rassicura l'3 partecipanti che:
 - Non è necessaria alcuna conoscenza preliminare della gestione dei progetti
 - La sessione sarà partecipativa e pratica
 - L'apprendimento deriva dalla discussione e dalla riflessione condivisa

2. Divisione in gruppi (10 minuti)

- L'3 partecipanti vengono divisi in piccoli gruppi di 4-5 persone. I gruppi dovrebbero essere il più possibile eterogenei. L'è facilitatore può garantire la diversità:
 - Mescolando partecipanti con diversi livelli di esperienza
 - Mescolando persone che di solito ricoprono ruoli diversi
 - Utilizzando un metodo casuale, se necessario
- Ogni gruppo riceve: flipchart, pennarelli, post-it

Lavorare solo in gruppo rafforza l'idea che i progetti sono processi collettivi. Gli obiettivi e i ruoli non sono mai puramente individuali, ma esistono sempre in relazione all'3 altr'3.

3. Comprendere i diversi livelli di obiettivi (30 minuti)

- Ogni gruppo riceve l'Allegato A - Scala degli obiettivi.
- L'è facilitatore introduce i tre livelli di obiettivi in modo chiaro e semplice:

- Obiettivi visionari: descrivono il cambiamento a lungo termine a cui il progetto vuole contribuire. Rispondono alla domanda: "Perché esiste questo progetto?". Di solito sono generici e non immediatamente misurabili.
- Obiettivi strategici e tattici: descrivono le principali direzioni, scelte e approcci del progetto. Rispondono alla domanda: "Come vogliamo lavorare per avvicinarci alla visione?".
- Obiettivi operativi: descrivono obiettivi concreti vicini all'azione. Rispondono alla domanda: "Cosa verrà fatto concretamente nella pratica?".

Sintesi utile per la facilitatore:

Perché i progetti necessitano di diversi livelli di obiettivi?

I progetti necessitano di diversi livelli di obiettivi perché:

- Gli obiettivi visionari danno significato e direzione
- Gli obiettivi strategici danno focalizzazione e coerenza
- Gli obiettivi operativi rendono il lavoro concreto e gestibile
 - Se un progetto ha solo obiettivi operativi, le persone potrebbero lavorare molto ma sentirsi perse o demotivate.
 - Se un progetto ha solo obiettivi visionari, le persone potrebbero sentirsi ispirate ma non sapere cosa fare.
 - Ogni livello supporta gli altri.
- A ciascun gruppo viene assegnato uno scenario di progetto comune (ad esempio, organizzare un evento per i giovani, gestire un'iniziativa di volontariato). Viene chiesto loro di:
 - Definire un obiettivo visionario
 - Definire 2-3 obiettivi strategici/tattici
 - Definire 4-5 obiettivi operativi
- I gruppi collocano i propri obiettivi sulla scala e discutono insieme se ciascun obiettivo sia realmente adeguato al livello scelto.
- La facilitatore supporta i gruppi ponendo domande quali:
 - *"Si tratta di un cambiamento o di un'azione?"*
 - *"È a lungo termine o a breve termine?"*
 - *"Avrà ancora senso tra due o tre anni?"*

4. Condivisione e riflessione di gruppo (15 minuti)

- Ogni gruppo presenta brevemente la propria scala degli obiettivi.
- La facilitatore evidenzia:
 - Le differenze tra i tre livelli
 - Le difficoltà tipiche (in particolare la confusione tra compiti e obiettivi)
 - L'importanza della coerenza tra i livelli

Questa riflessione aiuta i partecipanti a rendersi conto che obiettivi poco chiari spesso portano ad aspettative poco chiare, che in seguito influenzano i ruoli e le responsabilità.

5. Definizione di obiettivi SMART (30 minuti)

- La facilitatore introduce i **criteri SMART** (vedi l'Allegato B come idea per il flipchart), spiegando ogni elemento con esempi pratici:
 - **Specifici** – chiaramente definiti
 - **Misurabili** – verificabili
 - **Raggiungibili** – realistici

- **Rilevanti** – significativi per il progetto
- **Limitato nel tempo** – collegato a un arco temporale
- L'è facilitatore spiega che gli obiettivi SMART aiutano i team a: condividere le stesse aspettative, distribuire le responsabilità in modo più equo, capire quando un obiettivo è stato raggiunto.
- Ogni gruppo seleziona uno o due obiettivi operativi dalla propria scala e li riscrive insieme per renderli SMART.
- I gruppi poi scambiano i loro obiettivi SMART con un altro gruppo e ricevono un feedback sotto forma di domande chiarificatrici (senza giudizi).

6. Comprensione dei ruoli, dei compiti, della motivazione e delle competenze (30 minuti)

- In plenaria, l'è facilitatore introduce 4 concetti chiave:
 - **Ruolo:** la funzione e la responsabilità che una persona ha all'interno di un progetto
 - **Compiti:** azioni concrete svolte nell'ambito di un ruolo
 - **Competenze:** abilità, conoscenze e attitudini necessarie
 - **Motivazione:** ragioni personali per essere coinvolti

Sintesi utile per il facilitatore

Perché ruoli poco chiari creano confusione o conflitti?

Quando i ruoli non sono chiari:

- I compiti vengono duplicati o dimenticati
- Le persone hanno aspettative diverse l'una dall'altra
- La responsabilità viene evitata o concentrata in modo ingiusto
- I conflitti sorgono non a causa delle persone, ma a causa di accordi poco chiari
- Ruoli chiari non limitano le persone, ma proteggono la cooperazione.
- Ogni gruppo riceve brevi scenari di ruolo (vedi allegati) e viene chiesto di identificare insieme:
 - Qual è il ruolo?
 - Quali sono i compiti?
 - Quali competenze sono necessarie?
 - Cosa potrebbe motivare qualcuno ad assumere questo ruolo?

7. Il triangolo della ricerca del ruolo (30 minuti)

- L'è facilitatore presenta il triangolo della ricerca del ruolo, composto da:
 - Esigenze del progetto o del gruppo
 - Competenze disponibili nel gruppo
 - Motivazione dei membri del gruppo
- L'è facilitatore spiega che un ruolo sostenibile esiste quando questi tre elementi si incontrano.
- Ogni gruppo identifica in modo collaborativo almeno 2-3 ruoli per il proprio progetto e li analizza utilizzando il triangolo:
 - Perché il progetto necessita di questi ruoli?
 - Quali competenze sono richieste o disponibili?
 - Cosa potrebbe motivare qualcuno ad assumerlo?
- I gruppi discutono se il ruolo è ben equilibrato o necessita di adeguamenti.
- Per ogni ruolo scrivono una descrizione che include:
 - Nome del ruolo
 - Principali responsabilità

- Mansioni tipiche
- Competenze richieste
- Possibili motivazioni
- I gruppi sono invitati a riflettere su: confini tra i ruoli, possibili sovrapposizioni o lacune

8. Debriefing e riflessione conclusiva (15 minuti)

- Lə facilitatore conduce una riflessione finale in plenaria:
 - Cosa avete scoperto riguardo agli obiettivi e ai ruoli?
 - Da dove nascono solitamente i malintesi nei progetti?
 - In che modo lavorare in modo più chiaro con obiettivi e ruoli può migliorare il lavoro di squadra?
 - Cosa applicherete nella vostra prossima esperienza di gruppo?
- L3 partecipanti possono aggiungere le loro considerazioni finali su dei post-it.
- Lə facilitatore conclude ribadendo il messaggio chiave: obiettivi chiari e ruoli chiari sono condizioni essenziali per un lavoro di squadra efficace e una partecipazione significativa.

Suggerimenti per i facilitatori e debriefing:

- Fornite strumenti visivi chiari (scala degli obiettivi, checklist SMART, triangolo dei ruoli, schede dei ruoli), ma incoraggiate l3 partecipanti a concentrarsi sulla chiarezza e sulla comprensione condivisa, piuttosto che sulla scrittura di obiettivi o descrizioni dei ruoli "perfetti".
- Sottolinea durante tutta l'attività che la confusione fa parte del processo di apprendimento. Se i gruppi hanno difficoltà a distinguere tra obiettivi e compiti, o tra ruoli e compiti, rassicurali dicendo loro che questa difficoltà riflette le sfide comuni dei progetti nella vita reale.
- Quando si introducono gli obiettivi, evitare il linguaggio tecnico. Utilizzare esempi concreti tratti dalle esperienze quotidiane del gruppo (progetti scolastici, volontariato, iniziative informali) per rendere più accessibili i concetti astratti.
- Supportate i gruppi con domande guida piuttosto che con risposte, soprattutto quando lavorano sulla scala degli obiettivi e sugli obiettivi SMART. L'obiettivo non è la correttezza, ma la consapevolezza di come la formulazione influenzi la comprensione e le aspettative.
- Durante le attività relative ai ruoli, prestate attenzione alle dinamiche di gruppo. Se una partecipante domina la discussione, intervenite con delicatezza per garantire che tutte le voci siano ascoltate, rafforzando l'idea che i ruoli sono accordi collettivi, non etichette individuali.
- Quando si discute dei ruoli, sottolineate che questi possono cambiare nel tempo e che definirne uno non significa fissare le persone in modo permanente in una posizione. Questo aiuta a ridurre la resistenza e l'ansia.
- Presta attenzione all3 partecipanti che potrebbero sentirsi a disagio nel discutere di motivazione o competenze. Incoraggia i gruppi a parlare in termini generali o ipotetici, se necessario, piuttosto che spingerli a rivelare informazioni personali.
- Utilizza il debriefing per ricollegare esplicitamente obiettivi e ruoli. Aiuta l3 partecipanti a capire che obiettivi poco chiari spesso portano a ruoli poco chiari e che molti conflitti nei progetti sono di natura strutturale piuttosto che personale.

- Se si lavora in gruppi multilingue o culturalmente diversificati, consentire alla partecipanti di utilizzare lingue diverse all'interno del proprio gruppo quando utile e concentrarsi sul significato piuttosto che sulla terminologia precisa.
- Mantenete l'attenzione generale sull'apprendimento e sulla riflessione, non sulle prestazioni. Il successo dell'attività risiede nel fatto che le partecipanti ne escano con domande più chiare e strumenti che possono applicare in progetti futuri, non nel produrre risultati impeccabili.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

L'impatto di questa metodologia, dopo l'attività, può essere valutato attraverso una combinazione di osservazione, riflessione di gruppo e utilizzo successivo dei risultati. La valutazione dovrebbe concentrarsi sui processi di apprendimento e sulla consapevolezza, piuttosto che sull'accuratezza tecnica.

Indicatori:

- **Applicazione di gerarchie di obiettivi in contesti reali:** le partecipanti fanno riferimento a diversi livelli di obiettivi (visionari, strategici, operativi) durante la pianificazione, la revisione o la discussione dei progetti.
- **Uso della logica SMART al di là della formazione:** gli obiettivi operativi utilizzati nelle riunioni, nei documenti o nelle sessioni di pianificazione mostrano tempi, responsabilità e indicatori più chiari.
- **Maggiore chiarezza dei ruoli all'interno dei team:** i ruoli sono descritti in modo più esplicito, con confini più chiari tra responsabilità e compiti.
- **Riduzione dei conflitti ricorrenti legati ai ruoli o alle aspettative:** i gruppi segnalano meno tensioni causate da "chi dovrebbe fare cosa" o "chi è responsabile", oppure sono in grado di affrontarle in modo più costruttivo.
- **Riutilizzo degli strumenti introdotti durante l'attività:** le scale degli obiettivi, le descrizioni dei ruoli o il triangolo di individuazione dei ruoli vengono riutilizzati o adattati in progetti in corso o nuovi.

Come valutare:

- **Sessioni di riflessione di gruppo di follow-up:** in riunioni o attività successive, le partecipanti sono invitate a riflettere insieme su domande quali:
 - Come abbiamo utilizzato ciò che abbiamo imparato sugli obiettivi?
 - Abbiamo chiarito o ridefinito i ruoli?
 - Cosa è cambiato nel modo in cui lavoriamo insieme?
- **Cambiamenti segnalati dalle partecipanti:** attraverso brevi check-in di gruppo, feedback scritti o conversazioni informali, le partecipanti possono segnalare:
 - Quali strumenti hanno riutilizzato
 - Cosa li ha aiutati di più
 - Cosa rimane ancora difficile
- **Confronto prima-dopo:** le facilitatrici possono confrontare come sono stati descritti gli obiettivi e i ruoli prima dell'attività e come sono stati descritti dopo.

Materiale allegato



[Scala degli obiettivi](#)



[Obiettivi SMART - Scheda](#)



[Triangolo della ricerca del ruolo](#)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Competenze
interpersonali, Empatia
e Comunicazione

MODULO 12

MODULO 12

Comprensione interpersonale ed efficacia, affidabilità, empatia, consapevolezza, comunicazione verbale e non verbale

PARTE A

**Esplorare l'empatia, la
comunicazione e la
comprensione interpersonale
nel lavoro con i3 giovani**

**Perché la comprensione
interpersonale, l'empatia e la
comunicazione sono importanti
per essere pronti per il futuro?**

Le competenze interpersonali sono al centro del lavoro con i3 giovani. Sono ciò che rende i processi di gruppo sicuri, inclusivi ed efficaci. Mentre le competenze tecniche possono aprire nuove porte, sono l'empatia, la comunicazione e la capacità di comprendere i3 altri che mantengono viva la collaborazione.

Per te che lavori con i3 giovani, queste competenze sono essenziali per creare fiducia e connessione nei tuoi gruppi. Senza di esse, anche le attività meglio progettate rischiano di fallire perché i3 partecipanti potrebbero sentirsi ignorati o disconnessi.

Per i3 giovani, le competenze interpersonali sono fondamentali per l'istruzione, il lavoro e la vita quotidiana. Influenzano il modo in cui costruiscono le amicizie, affrontano i conflitti e partecipano alle comunità. Sviluppare

queste competenze significa sviluppare la capacità di relazionarsi, cooperare e guidare con rispetto.

Le capacità interpersonali dipendono fortemente da una comunicazione chiara, flessibile e rispettosa. Le difficoltà di comunicazione sono comuni a persone di tutte le età e tendono a manifestarsi in contesti frenetici o in gruppi eterogenei dove possono facilmente sorgere malintesi. Queste difficoltà non sono segno di inesperienza, ma una parte normale dell'interazione umana, specialmente quando le emozioni, le aspettative o gli stili di comunicazione differiscono. Quando la comunicazione manca di chiarezza, i problemi possono aggravarsi e la cooperazione diventa più difficile.

Quando la comunicazione funziona bene, la partecipazione diventa più facile, i conflitti si riducono e il gruppo si sente più sicuro. Comunicare bene significa esprimere chiaramente le proprie idee, ascoltare con attenzione e verificare la comprensione reciproca. Non si tratta di abilità isolate, ma di parte di un insieme più ampio di competenze identificate nel quadro LifeComp (2020), in cui l'empatia, la comunicazione e la collaborazione sono essenziali per l'apprendimento permanente. Sviluppando queste competenze, i3 giovani rafforzano la loro capacità di interagire con gli altri, affrontare situazioni complesse e contribuire in modo significativo alla vita del gruppo e della comunità.

Definizioni in breve

Queste competenze possono essere raggruppate in sei concetti fondamentali:

- **Comprensione interpersonale:** la capacità di riconoscere e considerare le prospettive, le emozioni e le intenzioni dell'altro.
- **Efficacia interpersonale:** la capacità di utilizzare tale

comprensione per interagire in modo costruttivo, esprimendo bisogni, resolvendo conflitti e collaborando con successo.

- **Affidabilità:** essere una persona su cui l3 altr3 possono contare nelle relazioni e nel lavoro di squadra, mantenendo le promesse e agendo in modo coerente.
- **Empatia:** riconoscere e condividere i sentimenti di un'altra persona e mostrare attenzione in risposta. Può essere cognitiva (comprendere i pensieri), emotiva (provare empatia per l3 altr3) o attiva (intraprendere azioni di sostegno).
- **Consapevolezza:** prestare piena attenzione al momento presente, essere consapevoli dei propri pensieri, delle proprie emozioni e dell'ambiente circostante.
- **Comunicazione:** scambio chiaro di informazioni e idee attraverso parole e segnali non verbali come il tono, l'espressione e il linguaggio del corpo.
- **Ascolto attivo:** concentrarsi completamente su ciò che qualcunə sta dicendo, comprendere il suo messaggio e rispondere in modo da dimostrare di averlo ascoltato.

L'empatia e la comprensione interpersonale sono spesso collegate, ma non sono la stessa cosa. L'empatia consiste nel riconoscere e condividere i sentimenti di un'altra persona, mentre la comprensione interpersonale va oltre: significa considerare la sua prospettiva, le sue ragioni e le sue intenzioni. Una è più emotiva, l'altra più cognitiva. Insieme, si rafforzano a vicenda e costituiscono la base per relazioni più profonde e costruttive.

La comunicazione comprende anche abilità che favoriscono la chiarezza e la comprensione reciproca, come porre domande per chiarire il significato, adattare il messaggio all'ascoltatorə e dare e ricevere feedback rispettosi. La

comunicazione e l'ascolto attivo funzionano insieme come un processo bidirezionale. Esprimere le idee in modo chiaro è efficace solo quando qualcunə ascolta con attenzione, e ascoltare bene è possibile solo quando chi parla comunica in modo comprensibile. Spesso i malintesi non derivano da contenuti poco chiari, ma da un'interpretazione diversa del tono, delle emozioni o delle intenzioni. Aiutare l3 giovani a notare entrambi i lati di questo scambio facilita la comunicazione e riduce i conflitti inutili. In altre parole: *queste competenze aiutano l3 giovani a entrare in contatto, a essere considerat3 affidabili e a costruire relazioni significative.*

Impatto e applicazione pratica

Applicare le competenze nel lavoro con l3 giovani: impatto sull3 operator3 giovanili

Per te che lavori con l3 giovani, forti capacità interpersonali sono fondamentali per una pratica efficace. Ti consentono di:

- Costruire fiducia e inclusione nei gruppi.
- Notare quando l3 partecipanti si sentono esclusi o incompresi.
- Comunicare chiaramente le aspettative e adattare la tua facilitazione alle esigenze del gruppo.
- Essere un modello di empatia e affidabilità, mostrando all3 giovani come sono le relazioni rispettose.

La comunicazione sostiene tutte queste competenze perché è il modo in cui diventano visibili nella pratica. Quando l3 operator3 giovanili esprimono chiaramente le aspettative, ascoltano con attenzione e creano spazio per far parlare l3 partecipanti, rendono più facile il coinvolgimento dell3 giovani. Una comunicazione chiara e rispettosa riduce la confusione e favorisce

l'inclusione, aiutando il gruppo a sentirsi più centrato e sicuro.

Applicare le competenze nella vita dell3 giovani

Per l3 giovani, queste competenze influenzano quasi ogni aspetto della vita quotidiana:

- **A scuola:** ascoltare attivamente e comunicare in modo chiaro favorisce il lavoro di squadra e l'apprendimento.
- **Nelle amicizie:** l'empatia e l'affidabilità creano fiducia e vicinanza.
- **Nei conflitti:** la consapevolezza e l'ascolto attivo aiutano a fermarsi, riflettere ed evitare l'escalation.
- **Nella comunità o nel lavoro:** l'affidabilità e una comunicazione efficace aumentano le opportunità e rafforzano la collaborazione.

L3 giovani che praticano l'empatia, la comunicazione e l'ascolto non solo si sentono più conness3, ma fanno anche sentire l3 altr3 apprezzat3, moltiplicando così l'impatto positivo.

Come le attività di animazione giovanile sostengono l3 giovani

Nella parte B di questo capitolo troverete attività come i *Circoli di empatia* e il *Campo minato bendato*, pensate per aiutare l3 giovani a mettere in pratica queste abilità in tempo reale.

- **I Circoli dell'Empatia** si concentrano sull'ascolto senza interruzioni e sulla riflessione su ciò che è stato ascoltato, mostrando all3 partecipanti come l'empatia cambi le dinamiche di gruppo.
- **Il campo minato bendato** sviluppa la fiducia e l'affidabilità, poiché l3 partecipanti devono guidarsi a vicenda in modo sicuro utilizzando solo una comunicazione chiara.

Queste attività vanno oltre la semplice spiegazione: permettono all3 giovani di sperimentare cosa significa ascoltare

profondamente, sentirsi ascoltati e dipendere dall3 altr3 attraverso una comunicazione chiara.

L'impatto diretto è che l3 partecipanti:

- Riconoscono l'importanza di ascoltare e di sentirsi ascoltati.
- Praticano l'empatia in modo strutturato e sicuro.
- Sperimentano come la fiducia e l'affidabilità crescano quando la comunicazione è chiara.

Avvicinarsi a queste competenze con l3 giovani

Modi per insegnare la comprensione interpersonale all3 giovani

Quando si introducono queste competenze, utilizzare esempi semplici e contrasti con cui l3 giovani possano identificarsi:

- **Comprensione interpersonale:** chiedete loro di pensare a un'occasione in cui hanno cercato di vedere qualcosa dalla prospettiva di un'altra persona. Mostrate come questo cambi il modo in cui reagiamo.
- **Efficacia interpersonale:** usa esempi di lavoro di squadra: "Quando spieghi chiaramente le tue esigenze e ascolti l3 altr3, il gruppo lavora meglio".
- **Affidabilità:** sottolinea gli impegni quotidiani, come presentarti quando hai detto che lo avresti fatto o portare a termine un compito da cui dipendono l3 altr3. Spiega come la fiducia cresce quando le azioni corrispondono alle parole.
- **Empatia:** usa i contrasti - "Pensa a quando qualcun3 ha notato che avevi bisogno di aiuto e te lo ha offerto, rispetto a quando le persone lo hanno visto ma lo hanno ignorato. Come ti sei sentito?"
- **Consapevolezza:** invital3 a notare i piccoli dettagli nella stanza per un minuto o a prestare attenzione al

loro respiro, illustrando cosa significa "essere presenti".

- **Comunicazione:** spiega che include sia ciò che diciamo (verbale) sia come lo diciamo (non verbale). Invitalo a confrontare degli esempi: le stesse parole con un tono o un linguaggio del corpo diversi possono avere significati molto diversi. Mostra come la postura, l'espressione facciale e i gesti supportano o contraddicono le parole e perché esserne consapevoli rende la comunicazione più chiara e rispettosa.
- **Ascolto attivo:** spiegate i cinque livelli di ascolto e invitateli a provare brevi esempi in coppia per notare la differenza. I livelli sono: ignorare (non ascoltare affatto), fingere (apparire attento senza seguire), selettivo (ascoltare solo ciò che lo interessa), attento (ascoltare le parole ma perdere le emozioni) ed empatico (ascoltare sia il messaggio che i sentimenti che ci sono dietro).

Queste spiegazioni aiutano i giovani a vedere ogni abilità in pratica e a capire perché sono importanti nella vita quotidiana.

Consigli pratici e trucchi su come allenare le competenze nella vita reale

I giovani possono mettere in pratica queste competenze attraverso semplici azioni quotidiane. Queste piccole abitudini li aiutano a integrare le competenze in situazioni reali e a capire come sostengono le relazioni, il lavoro di gruppo e il benessere emotivo.

Consigli generali sulle relazioni interpersonali

- Esercitatevi a mettervi nei panni dell'altro ponendo domande come "Se fossi al loro posto/se fossi un'altra

persona, come vedrei questa situazione?

- Esercitatevi ad ascoltare senza interrompere per due minuti durante le conversazioni.
- Rifletti con affermazioni semplici: *"Una cosa che vorrei che più persone sapessero di me è..."*.
- Osserva il linguaggio del corpo sia di chi parla che di chi ascolta durante le interazioni.
- Rispetta gli accordi, anche quelli piccoli, per costruire affidabilità.
- Prova a fare ogni giorno delle "pause di consapevolezza": prenditi un minuto per osservare le tue emozioni e ciò che ti circonda prima di reagire.
- Chiedi loro di verificare se il loro messaggio è stato compreso invitando l'altra persona a riassumere ciò che ha sentito. Questo li aiuta a rendersi conto che la chiarezza è un processo bidirezionale.

Suggerimenti specifici per migliorare la comunicazione e l'ascolto attivo

Nozioni di base sulla comunicazione:

- Fate sapere quando volete parlare, in modo che l'altro sappiano che desiderate contribuire.
- Mantenete il contatto visivo quando lo ritenete opportuno, tenendo presente che il comfort nel contatto visivo può variare a seconda delle culture e degli individui.
- Parlate con calma e chiarezza.
- Siate concisi e pertinenti.
- Evita le generalizzazioni e fai riferimento a situazioni specifiche.
- Usa frasi in prima persona invece che in seconda persona per esprimere il tuo punto di vista.
- Accetta che l'altro possano avere opinioni diverse.

Ascolto attivo:

- Mostra sincero interesse quando l'altra persona sta parlando.

- Non interrompere né finire le frasi dell'altra persona.
- Ascolta attentamente prima di rispondere.
- Poni domande semplici per chiarire eventuali punti poco chiari.
- Ripeti ciò che hai capito in modo breve e calmo.

Feedback:

- Dai un feedback solo se è gradito.
- Descrivi ciò che hai osservato piuttosto che esprimere giudizi.
- Usa frasi in prima persona per esprimere la tua percezione.
- Sii concreta e tempestiva.
- Concentrati sui comportamenti piuttosto che sui tratti della personalità.

Ricevere feedback:

- Non interrompere mentre l'altra persona sta parlando.
- Evita di difenderti immediatamente; ascolta prima fino alla fine.
- Valuta se il feedback indica qualcosa di utile.
- Annotare le idee chiave per rifletterci sopra in seguito.

Comunicazione non verbale:

- Sii consapevole della tua espressione facciale e del tuo tono di voce.
- Usa i gesti in modo naturale per sostenere il tuo messaggio.
- Mantieni una postura stabile, aperta e rilassata.

Queste piccole pratiche aiutano a trasferire le competenze nella vita quotidiana, al di là dell'ambito formativo.

Collegamenti con le altre competenze

Sviluppare le abilità interpersonali e comunicative significa andare oltre se stessi e concentrarsi sull'altro. Queste competenze aiutano a creare connessioni più forti e durature mettendosi nei panni dell'altra persona, comunicando in modo chiaro ed

essendo presenti per cogliere sia i segnali verbali che quelli non verbali.

L'empatia è profondamente legata all'intelligenza emotiva e al controllo delle emozioni. Riconoscere le emozioni dell'altro ha senso solo quando lo giovani comprendono e gestiscono anche i propri sentimenti. Questo equilibrio tra regolazione interiore e sensibilità verso l'esterno rende le relazioni più sicure, più solidali e più costruttive.

La comprensione interpersonale fa un passo avanti: non si tratta solo di riconoscere le emozioni, ma anche di interpretare il contesto più ampio delle reazioni, delle intenzioni e dei bisogni dell'altra persona. Questa visione più ampia è direttamente collegata alla **leadership**, poiché i leader devono sia ascoltare e comprendere le persone con cui lavorano, sia comunicare in modo chiaro affinché le loro idee possano essere trasformate in azioni con iniziativa e coraggio.

La motivazione e la consapevolezza di sé svolgono un ruolo importante. Essere consapevoli dei propri punti di forza, delle proprie debolezze e delle proprie motivazioni permette all'altro di migliorare nei confronti dell'altro e di mantenere l'affidabilità. Quando la motivazione è chiara e la consapevolezza di sé è forte, è più facile mantenere gli impegni e rafforzare la fiducia.

La comunicazione è il filo conduttore che collega tutti questi aspetti. Senza una comunicazione chiara e rispettosa, non è possibile esprimere empatia, la leadership non può mobilitare l'altro e l'affidabilità non può essere dimostrata.

Fonti e ulteriori letture

Quadri politici e riferimenti istituzionali

- OECD – Learning Compass 2030: A framework to guide students towards well-being and sustainable development.
<https://www.oecd.org/en/data/tools/oecd-learning-compass-2030.html>
- World Economic Forum – Future of Jobs Report 2025: Leadership and social influence among top human skills for the future.
https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

Libri e articoli accademici

- Daniel Goleman – *Emotional Intelligence* (1995)
<https://donainfo.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/09/emotional-intelligence-daniel-goleman.pdf>

Toolkit

- GENQuest – Webquests as a tool for collaborative and inquiry-based learning.
<https://genquest.eu/webquest/>

Brevi letture (blog/articoli)

- The Bridgeway – The benefits of mindfulness for teens.
<https://thebridgeway.com/blog/the-benefits-of-mindfulness-for-teens/>
- MEQ Academy – Fostering empathy and connection: Empathy circle activity for teams.
[https://megacademy.com/blogs-1/f/fostering-empathy-](https://megacademy.com/blogs-1/f/fostering-empathy-connection-empathy-circle-activity-for-teams)

[connection-empathy-circle-activity-for-teams](#)

- Mind & Life Institute – How mindfulness helps us to build meaningful social connections.
<https://www.mindandlife.org/media/how-mindfulness-helps-us-to-build-meaningful-social-connections>
- Oak Innovation – Blindfolded activity: Building trust and collaboration in teams.
<https://www.oakinnovation.com/blog/free-activities/blindfolded>
- Psychologs – Emojis as nonverbal cues in digital communication: A psychological perspective.
<https://www.psychologs.com/emojis-as-nonverbal-cues-in-digital-communication-a-psychological-perspective>
- Revolution Learning - *The 5 Levels of Listening*.
<https://www.revolutionlearning.co.uk/article/the-5-levels-of-listening/>
- Verywell Mind – Types of nonverbal communication: Body language, facial expressions, and tone.
<https://www.verywellmind.com/types-of-nonverbal-communication-2795397>

Fonti multimediali

- Amy Cuddy – *Your body language may shape who you are* (TED Talk).
<https://www.youtube.com/watch?v=Ks-Mh1QhMc>
- Brené Brown – *The Power of Vulnerability* (TED Talk).
https://www.ted.com/talks/brene_brown_the_power_of_vulnerability
- Professor Chuck – *PB&J = Better communication?*
<https://youtu.be/KFPIFOECHfU?feature=shared>

PARTE B

Metodologie per esplorare la comprensione interpersonale con i3 giovani

METODOLOGIA 26: Empathy circle

Breve descrizione:

Un'attività di ascolto attivo in cui i3 partecipanti parlano, ascoltano e riflettono a turno su ciò che i3 altr3 hanno detto. L'obiettivo è quello di costruire una comprensione reciproca più profonda e creare uno spazio di rispetto e connessione emotiva all'interno del gruppo.

Obiettivi

- Rafforzare l'empatia e l'ascolto attivo.
- Promuovere una comunicazione inclusiva.
- Incoraggiare l'espressione emotiva e la comprensione tra pari.
- Creare uno spazio di fiducia reciproca e coesione di gruppo.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Intelligenza emotiva, regolazione delle emozioni	✓ Mindfulness
✓ Attenzione ai dettagli	✓ Comunicazione verbale e non verbale
✓ Comprensione interpersonale	✓ Ascolto attivo
✓ Affidabilità ed empatia	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- Spazio tranquillo,
- Sedie o cuscini per tutt3 i3 partecipanti
- Un foglio stampato con suggerimenti (facoltativo).
- Timer

Dimensione del gruppo: è preferibile lavorare in gruppi non troppo numerosi (max 8 partecipanti). Se il gruppo è più grande, può essere suddiviso in gruppi più piccoli.

Durata:

45-50 minuti (calibrata per un gruppo di 20 persone divise in 3 squadre)

Descrizione passo dopo passo:

1. Preparazione e introduzione (5 minuti)

Disporre sedie o cuscini in cerchio. Dare il benvenuto all3 partecipanti e spiegare l'obiettivo dell'attività: esercitarsi ad ascoltare con piena attenzione, parlare con il cuore e connettersi più profondamente con i3 altri. Non si tratta di correggere, giudicare o risolvere, ma solo di comprendere ed essere presenti i3 un3 per i3 altr3.

2. Spiegare la struttura e le regole di base (5 minuti)

A turno, ogni partecipante condividerà i propri pensieri e sentimenti mentre un'altra persona ascolta attentamente e riflette su ciò che ha sentito. Ci saranno tre ruoli:

- **Oratore**: condivide i propri pensieri e sentimenti per 2-3 minuti.
- **Ascoltatore**: riflette su ciò che ha sentito, senza giudicare né dare consigli.
- **Osservatore**: ascoltano in silenzio.

I 3 partecipanti devono seguire alcune semplici regole:

- Parla una persona alla volta.
- Non interrompere, commentare o dare consigli.
- Rimanere presenti e ascoltare con la massima attenzione.
- Va bene "passare" se non avete voglia di parlare.
- Ciò che viene condiviso nel cerchio rimane nel cerchio.

3. Esercizio di riscaldamento (5-7 minuti)

Usa una domanda semplice come:

"Cosa ti ha fatto sorridere questa settimana?"

Scegli un volontario che parli e un altro che ascolti, e mostra la dinamica: ripeti il messaggio di chi parla in modo chiaro e con empatia.

4. Turni di empatia principali (20-25 minuti)

Utilizza domande più profonde (puoi sceglierne 2-3):

- *"Una volta in cui mi sono sentito davvero compreso è stata..."*
- *"Una cosa che vorrei che le persone sapessero di me è..."*
- *"Mi sento più in sintonia con i 3 altri quando..."*

Fate un giro di tavolo. Ogni partecipante ha un turno come oratore e ascoltatore. L'ascoltatore riflette dopo ogni turno. Incoraggiate i 3 partecipanti a prendersi il loro tempo e ad ascoltare davvero.

5. Debriefing e riflessione (10 minuti)

Una volta riuniti tutti, invitateli a condividere apertamente la loro esperienza.

- Com'è stato essere ascoltati davvero?
- "Come vi siete sentiti nell'essere ascoltati senza interruzioni?"
- "Cosa avete notato quando eravate i 3 ascoltatori?"
- "È stato facile o difficile riflettere su ciò che ha detto qualcun altro?"
- "Hai imparato qualcosa di nuovo su te stesso o su qualcun altro?"
- Come osservatore, come hai notato che c'era un ascolto attivo?

Lascia che i 3 partecipanti condividano liberamente le loro opinioni o rimangano in silenzio: entrambe le cose sono valide.

Suggerimento per i 3 facilitatori e debriefing:

- Prima di iniziare questa attività, assicurati di creare uno spazio sicuro in cui tutti si sentano ascoltati e liberi di esprimersi senza essere giudicati.
- Seleziona le domande in base alla maturità emotiva del gruppo. Nell'allegato puoi trovare una serie di domande classificate in base al livello di fiducia necessario.
- Evita di fare pressione su qualcun altro affinché condivida cose profondamente personali.
- Ricordate che va bene anche non partecipare.
- Incoraggiate l'assenza di giudizi e l'apertura mentale.

- Va bene se, dopo che una persona ha condiviso la propria testimonianza e l'ascoltatore ha riflettuto, anche l'osservatore vogliono interagire. Questo può avvenire naturalmente come parte dell'ascolto attivo, quindi lasciate spazio a questo scambio.
- Dopo un paio di turni di domande, chiedete all'3 partecipanti di tornare al gruppo più ampio per un primo turno di riflessione. Potete quindi condividere alcuni consigli utili per l'ascolto attivo o chiedere loro di cosa hanno bisogno per sentirsi veramente ascoltati. Dopo questa riflessione, potete fare un altro giro dell'Empathy Circle e poi guidare una riflessione con domande come:
 - *Avete notato l'applicazione dei consigli per l'ascolto attivo? In che modo?*
 - *Vi siete sentiti veramente ascoltati questa volta? Perché?*

Metodologia alternativa: UNESCO Story Circles

Le UNESCO Story Circles possono essere utilizzate come tecnica complementare di ascolto profondo, soprattutto in contesti multiculturali, poiché enfatizzano la comprensione interculturale attraverso la narrazione personale e il silenzio strutturato. Per saperne di più, consultate [qui](#) e consultate il manuale completo [qui](#).

Passaggi principali:

1. Ogni persona, a turno, si presenta brevemente con tre parole che riflettono il proprio background. Nessuno interrompe, si ascolta e basta.
2. Ogni persona, a turno, condivide una breve storia su un'esperienza significativa con qualcuno diverso da sé, mentre l'3 altr3 ascoltano senza interrompere.
3. Dopo che tutt3 hanno condiviso la propria storia personale, il gruppo fa un rapido giro di "flashback", in cui l'3 ascoltator3 condividono un dettaglio memorabile di ogni storia.
4. Concludi con una breve riflessione di gruppo utilizzando domande semplici su temi, sorprese e apprendimento personale.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

Indicatori di impatto:

- L'3 partecipanti sono in grado di descrivere con parole proprie cosa significa empatia.
- L'3 partecipanti sono in grado di indicare gli elementi chiave che l'3 fanno sentire compresi.
- Sono in grado di riflettere su come ascoltano l'3 altr3 e su cosa rende l'ascolto difficile o significativo.
- L'3 partecipanti dimostrano di saper ascoltare con rispetto, senza giudicare, e di saper attendere il proprio turno.
- Maggiore apertura emotiva e disponibilità a condividere pensieri personali.
- Mostrano una maggiore consapevolezza della loro risposta emotiva quando vengono ascoltati.

Come verificare l'impatto - Mappa dell'empatia

Utilizza una grande vision board o un flipchart diviso in quattro sezioni:

1. *"Cosa ho capito di me stessa"*
2. *"Cosa ho imparato sull'ascolto"*
3. *"Cosa ho provato quando sono stata ascoltata"*
4. *"Come l'empatia può crescere in un gruppo"*

L'3 partecipanti scrivono brevi riflessioni o parole chiave su post-it e li collocano nelle sezioni pertinenti. Se preferiscono, possono anche disegnare o usare simboli. Ecco alcuni esempi:

"Parlo di più quando mi sento al sicuro", "Interrompo spesso senza rendermene conto", "È stato bello essere ascoltate", "L'empatia ha bisogno di silenzio", "Questo aiuta a costruire la fiducia".

Facoltativamente, i facilitatori possono scattare una foto della mappa per riferimento futuro o per monitorare i progressi del gruppo nel tempo.

Materiale allegato

 [Raccolta di spunti per gli empathy circles](#)

METODOLOGIA 27: Blindfold Minefield

Breve descrizione:

Attività di lavoro di squadra in cui i3 partecipanti, bendati, vengono guidati verbalmente dall3 compagn3 attraverso un percorso a ostacoli, favorendo la fiducia, la comunicazione efficace e la leadership.

Obiettivi

- Rafforzare la comunicazione verbale e i segnali non verbali.
- Costruire la fiducia tra i3 colleghi.
- Esercitare la leadership e la cooperazione.
- Imparare a dare e ricevere istruzioni chiare.
- Riflettere sull'affidabilità e sulle dinamiche di gruppo.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Resilienza, tolleranza allo stress, flessibilità	✓ Mindfulness
✓ Curiosità, apertura verso le novità e apprendimento permanente	✓ Comunicazione verbale e non verbale
✓ Attenzione ai dettagli	✓ Ascolto attivo
✓ Comprensione interpersonale	✓ Leadership e influenza sociale
✓ Affidabilità ed empatia	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- Spazio aperto all'aperto o al chiuso (minimo 5x5 m).
- Bende (per metà dell3 partecipanti).
- "Mine" (coni, palline di carta, cuscini, ecc.).
- Nastro adesivo, corda o gesso per segnare l'inizio e la fine.

Preparazione: creare un "campo minato" utilizzando oggetti sicuri (coni, cuscini, fogli di carta, bottiglie, ecc.) disposti in modo casuale in uno spazio definito. Segnare chiaramente la linea di partenza e di arrivo utilizzando nastro adesivo, gesso o corda. A seconda delle capacità dell3 partecipanti, è possibile aumentare la difficoltà aggiungendo alcuni ostacoli che devono essere scavalcati o sotto i quali devono strisciare.

Dimensione del gruppo: 10-20 persone. Se il gruppo è troppo numeroso, è possibile creare due percorsi in modo che i3 partecipanti possano completarli contemporaneamente.

Durata:

45-50 minuti (calibrata per un gruppo di 20 persone)

Descrizione passo dopo passo:

1. Introduzione e regole di base (5-10 min):

Dare il benvenuto all3 partecipanti e spiegare l'obiettivo dell'attività: raggiungere l'altro lato del campo evitando tutte le "mine".

I3 partecipanti lavoreranno **in coppia**.

Ogni coppia avrà una **Guida** (senza benda) e un **Esploratore** (con benda). La Guida aiuta l'Esploratore ad attraversare lo spazio senza toccare alcun oggetto, solo con la propria voce.

L3 partecipanti devono seguire queste semplici **regole**:

- Nessun contatto fisico: sono consentite solo istruzioni verbali.
- L'esploratore deve ascoltare attentamente e muoversi lentamente.
- Se viene toccato un ostacolo, l'Esploratore torna al punto di partenza.
- L3 partner si scambiano i ruoli dopo aver completato il percorso.
- Il rispetto e la sicurezza vengono prima di tutto: tutt3 si muovono con cautela.

Offri un'alternativa visiva (ad esempio, oscurare gli occhi, occhiali da sole) se qualcun3 non si sente a proprio agio con gli occhi bendati.

2. Sfida del campo minato (20-25 minuti)

Iniziate la sfida. Ogni coppia si alterna. La Guida usa solo la voce per condurre l'Esploratore attraverso il campo minato. Se l'Esploratore tocca una "mina", ricominciano da capo.

Una volta completato il percorso, devono rifarlo, cambiando i ruoli.

3. Debriefing e riflessione (10 min):

Riunite tutt3 in cerchio o in piccoli gruppi e riflettete insieme sull'esperienza. Potete porre domande come:

- *"Come ti sei sentito a guidare qualcuno senza toccarlo?"*
- *"Qual è stata la parte più difficile dell'essere bendat3?"*
- *"In che modo la fiducia e la comunicazione hanno influenzato l'esperienza?"*
- *"Cosa ti ha sorpreso di te stesso o delle tue partner?"*
- *"Ti viene in mente una situazione nella vita reale in cui questa abilità potrebbe essere utile?"*

Suggerimenti per l3 facilitator3 e debriefing:

Varianti opzionali:

- Aggiungere una limitazione di tempo (ad esempio, 3 minuti per round).
- Riproduci musica soft o rumori di sottofondo per simulare delle distrazioni.
- Limita le istruzioni a sole 3 parole (ad esempio "sinistra", "destra", "stop").
- Cambiare partner a metà per adattarsi a nuovi stili di comunicazione

Da tenere in considerazione:

- Garantire la sicurezza fisica dello spazio.
- Adattarsi all3 partecipanti neurodivers3: consentire l'uso di un tocco delicato se consentito.
- Osservare le personalità dominanti e ruotare la leadership.
- Tenete presente che se ci sono molte coppie, possono verificarsi delle zone sovraffollate durante l'attività del campo minato, poiché di solito procede a ritmo lento. Se volete ottimizzare il tempo, potete:
 - Allestire più di un campo minato in modo che più coppie possano attraversarlo contemporaneamente.
 - Aggiungere un'altra attività preliminare di stile simile per scaglionare i tempi delle coppie (ad esempio, in una stanza o in uno spazio, ogni

coppia deve trovare una palla o un cartello con il proprio nome/numero prima di poter entrare nel campo minato).

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

Indicatori di impatto:

- L3 partecipanti sono in grado di identificare ciò che rende la comunicazione efficace o confusa.
- Riflettono sulla loro capacità di dare istruzioni chiare e di ascoltare con attenzione.
- Riconoscono il ruolo della fiducia e del sostegno nel lavoro di squadra.
- L3 partecipanti mostrano una maggiore consapevolezza di come si adattano agli stili di comunicazione dell3 altr3.
- Si impegnano attivamente nel debriefing finale e contribuiscono alla visione di gruppo.

Come verificare l'impatto:

Creare un flipchart da appendere alla parete con due colonne:

1. *"Cosa ci ha aiutato ad avere successo come squadra?"*
2. *"Cosa ha reso difficile la comunicazione?"*

Invita l3 partecipanti a scrivere parole chiave o brevi riflessioni su post-it e ad attaccarli in una delle due colonne. Questi potrebbero riferirsi a chiarezza, tono, fiducia, frustrazione, pazienza, confusione, ecc.

Alcuni esempi potrebbero essere:

"Parole brevi e chiare", "Voce incoraggiante", "Ci fidavamo l'una dell'altra", "Tropo veloce", "Mi sono innervositə", "Abbiamo riso e questo ci ha aiutato"

Potete anche chiedere a ciascuna partecipante di scegliere una parola per descrivere la propria esperienza come guida o esploratorə e scriverla su un poster condiviso o direttamente sul flipchart.

L3 facilitator3 possono scattare una foto del flipchart per un uso successivo o una riflessione di follow-up.

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Leadership,
Senso di iniziativa,
Coraggio

MODULO 13

MODULO 13

Leadership e influenza sociale, impegno civico, iniziativa e processo decisionale, coraggio e speranza per affrontare il futuro

PARTE A

Comprendere la leadership e l'assunzione di iniziative nel lavoro con i giovani

Perché la leadership, l'influenza sociale e la capacità di prendere iniziative sono importanti per essere pronti per il futuro?

La leadership nel lavoro con i giovani non riguarda l'autorità, ma la capacità di trasformare le idee in azioni e di ispirare i altri a partecipare. Una buona leader sa come prendere iniziative e decisioni, ma ha anche il coraggio di andare avanti quando si presentano delle sfide e la speranza di credere che il cambiamento sia possibile. La vera leadership guarda anche all'esterno: riconosce i problemi sociali, si impegna con la comunità per migliorarli e usa la propria influenza non per dominare, ma per riunire i altri attorno a una visione condivisa.

Per te, in quanto operatore giovanile, queste competenze sono fondamentali per creare spazi in cui i giovani si sentano in grado di assumersi delle responsabilità. Dando l'esempio con il tuo coraggio e la tua speranza, mostri loro che è possibile affrontare gli ostacoli senza arrendersi. Incoraggiando l'iniziativa e il processo

decisionale condiviso, li aiuti a scoprire il loro potenziale di leadership.

Per i giovani, sviluppare la leadership significa imparare che possono plasmare il loro ambiente e non solo adattarsi ad esso. Questo dà loro la fiducia necessaria per esprimersi, organizzarsi con i altri e partecipare alla società come cittadini attivi. Quando la leadership si basa sull'impegno e sull'influenza, diventa una forza non solo per la crescita personale, ma anche per il cambiamento collettivo.

La **strategia europea per la gioventù (2019–2027)** sottolinea questo aspetto ponendo la partecipazione dei giovani e l'impegno civico al centro della vita democratica. La leadership non è quindi una competenza facoltativa, ma una competenza fondamentale per costruire comunità più resilienti e un futuro più promettente.

Definizioni in breve

La leadership e le competenze ad essa correlate possono sembrare astratte, ma in pratica sono qualità semplici e riconoscibili che i giovani possono apprendere e mettere in pratica.

- **Leadership:** la capacità di guidare, ispirare e sostenere i altri verso un obiettivo comune.
- **Influenza sociale:** la capacità di influenzare in modo positivo il comportamento e gli atteggiamenti dei altri.
- **Impegno civico:** la partecipazione che implica il coinvolgimento nella vita della comunità e l'azione per migliorarla.
- **Spirito di iniziativa:** la prontezza che si manifesta quando qualcuno agisce senza aspettare i altri.
- **Processo decisionale:** il processo che comporta la scelta tra diverse opzioni dopo aver considerato le conseguenze e le responsabilità.
- **Coraggio:** la forza che permette a una persona di affrontare le

difficoltà o le paure invece di evitarle.

- **Speranza:** la convinzione che il cambiamento sia possibile e che valga la pena impegnarsi per ottenerlo.

Queste competenze non sono separate tra loro, ma insieme costituiscono l'essenza della leadership così come la intendiamo nel lavoro con i giovani. Un leader non è solo qualcuno che decide, ma qualcuno che coinvolge, influenza e continua ad andare avanti con coraggio e speranza.

Impatto e applicazione pratica

Applicare le competenze nel lavoro con i giovani: impatto sull'operatori giovanili

La leadership può assumere diverse forme - democratica, visionaria, condivisa - ciascuna con i propri punti di forza e limiti. Ulteriori letture forniscono maggiori informazioni su questi stili, ma la chiave nel lavoro con i giovani è aiutare i giovani a trovare il proprio modo di guidare in modo autentico.

Per te che lavori con i giovani, queste competenze ti aiutano a creare spazi in cui la leadership è condivisa, non imposta. Ti permettono di:

- Incoraggiare i giovani a farsi avanti con le proprie idee.
- Sostenere un processo decisionale collettivo che valorizzi tutte le opinioni.
- Essere un modello di coraggio e ottimismo quando i progetti incontrano difficoltà.
- Collegare le attività alla partecipazione della comunità, mostrando come piccole azioni possano avere un impatto più ampio.

Applicare le competenze nella vita dei giovani

Per i giovani, la leadership e le competenze ad essa correlate determinano il modo in cui agiscono nella vita quotidiana e interagiscono con le loro comunità.

- Un adolescente che nota un problema nella propria scuola, come la scarsa collaborazione tra i studenti o il bullismo, e prende l'iniziativa di proporre una soluzione sta esercitando la leadership. Il processo decisionale entra in gioco quando sceglie tra le azioni possibili, valutando i rischi e i risultati.
- Un giovane che fa volontariato in un evento locale si impegna civicamente, ma la leadership emerge quando incoraggia i coetanei a partecipare o ad assumersi la responsabilità di una parte dell'attività.
- Un partecipante che interviene in una discussione di gruppo per difendere un'idea nonostante i dubbi iniziali dimostra coraggio, mentre la speranza che il cambiamento sia possibile lo motiva a continuare a lavorarci.
- Un giovane che organizza una campagna per l'inclusione impara che l'influenza sociale non è manipolazione, ma la capacità di ispirare i altri e creare un senso di scopo condiviso.

Vivendo queste situazioni, i giovani imparano che la leadership non riguarda i titoli o la perfezione. Riguarda l'iniziativa, la responsabilità e la capacità di mobilitare la speranza e il coraggio in se stessi e negli altri.

Come le attività di animazione giovanile sostengono i giovani

Nella parte B di questo capitolo troverete attività pensate per rendere tangibili la leadership e le competenze

ad essa correlate. Queste esperienze aiutano i3 giovani a riflettere su cosa significhi per loro la leadership, a riconoscere le qualità che già possiedono e a identificare quelle che desiderano rafforzare. Inoltre, mettono in pratica la leadership attraverso lo sviluppo di un progetto, passando dalla riflessione all'azione concreta.

L'impatto diretto è che i3 partecipanti:

- Comprendono che la leadership combina conoscenze, abilità e attitudini.
- Riconoscono che ognuno ha dei punti di forza da mettere in campo e delle aree da sviluppare.
- Vivono la leadership come un processo condiviso in cui la fiducia, la responsabilità e la collaborazione sono fondamentali.
- Vedono che la leadership non è solo discussa, ma praticata attraverso la progettazione e la realizzazione di azioni comuni.

Avvicinarsi a queste competenze con i3 giovani

Modi per insegnare la leadership e lo spirito di iniziativa all3 giovani

Quando si introducono la leadership e le competenze correlate, utilizzare esempi che si collegano a situazioni già vissute dall3 giovani:

- **Leadership:** invitatel3 a pensare a qualcun3 che considerano un3 leader, all'interno o all'esterno della loro comunità, e a riflettere su ciò che rende quella persona fonte di ispirazione.
- **Influenza sociale:** mostrate come il comportamento si diffonde nei gruppi, ad esempio quando una persona inizia a parlare e i3 altr3 la seguono. Discutete su come l'influenza possa essere utilizzata in modo positivo per motivare e sostenere.

- **Impegno civico:** collegatelo ad azioni semplici e concrete come il volontariato, i consigli scolastici o i progetti comunitari, mostrando che la partecipazione riguarda sia i piccoli passi che le grandi cause.
- **Iniziativa e processo decisionale:** chiedete loro di ricordare un momento in cui hanno agito senza aspettare i3 altr3 o in cui hanno dovuto scegliere tra diverse opzioni.
- **Coraggio e speranza:** invitatel3 a condividere una sfida che hanno affrontato, cosa ha dato loro la forza di continuare e come credere in un esito positivo i3 ha aiutati.

Questi approcci aiutano i3 giovani a capire che la leadership non è una posizione astratta, ma un insieme di qualità che già mettono in pratica nella vita quotidiana.

Consigli pratici e trucchi su come allenare queste competenze nella vita reale

Potete incoraggiare i3 giovani a:

- Assumere piccoli ruoli di leadership nelle attività di gruppo, come coordinare i compiti o rappresentare i3 loro coetane3.
- Notare l'influenza che hanno sull3 altr3, positiva o negativa, e riflettere su come usarla in modo costruttivo.
- Partecipare a iniziative comunitarie, dal volontariato alle campagne locali, per mettere in pratica l'impegno civico in contesti reali.
- Esercitarsi nel prendere decisioni nella vita quotidiana valutando le opzioni e riflettendo in seguito sulle conseguenze.
- Tenere un diario del "coraggio e della speranza" in cui registrare i momenti in cui hanno agito nonostante la paura o il dubbio e come la speranza i3 ha motivati a continuare.

Queste piccole pratiche rendono la leadership visibile e attuabile nella vita

quotidiana, dimostrando che cresce passo dopo passo attraverso l'esperienza e la riflessione.

Collegamento con le altre competenze

La leadership e le competenze ad essa correlate non sono isolate. Sono intrecciate con altre competenze che le rendono significative ed efficaci nella pratica:

- **Competenze interpersonali e comunicazione:** un leader che ascolta attivamente e comunica in modo chiaro può coinvolgere l'altra e trasformare le idee in azioni collettive. Senza questa connessione, la leadership rischia di diventare un titolo senza reale influenza.
- **Empatia e intelligenza emotiva:** la leadership che ispira l'altra deriva dal riconoscere i sentimenti e i bisogni e dal rispondere con rispetto. Il controllo emotivo aiuta a garantire che l'influenza sia costruttiva piuttosto che impulsiva.
- **Motivazione e consapevolezza di sé:** conoscere i propri punti di forza e i propri limiti conferisce credibilità e direzione alla leadership. La motivazione alimenta la perseveranza, mentre la consapevolezza di sé aiuta l'leader a rimanere con i piedi per terra e affidabili.
- **Resilienza e flessibilità:** il coraggio e la speranza devono essere combinati con la capacità di adattarsi quando le cose non vanno come previsto. L'altra leader resilienti mostrano all'altra giovani che le battute d'arresto fanno parte del processo e che gli obiettivi possono comunque essere perseguiti.

Quando l'altra operatori giovanili coltivano la leadership, rafforzano allo stesso tempo una rete di altre competenze che consentono all'altra giovani di agire con

chiarezza, di coinvolgere l'altra e di affrontare le sfide con fiducia.

Fonti e ulteriori letture

Quadri politici e riferimenti istituzionali

- *EU Youth Strategy 2019–2027: Framework to promote active citizenship and participation.* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2018:456:FULL>
- *LifeComp Framework* (European Commission, 2020): Key competences for personal, social and learning development. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>
- *UNESCO Futures Literacy: Exploring how to use the future as a resource for action.* <https://www.unesco.org/en/futures-literacy?hub=404>
- *UNESCO – Youth engagement resources and campaigns.* <https://www.unesco.org/en/youth/engagement>

Relazioni e articoli accademici

- World Economic Forum – *Future of Jobs Report 2025: Leadership and social influence among top human skills for the future.* https://reports.weforum.org/docs/WF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf
- C.R. Snyder – Hope Theory paper. <https://blogs.shu.ac.uk/growplus/files/2020/02/Hope-Snyder-paper.pdf>

Toolkit, manuali e libri

- *How to Prepare for Youth Social Action – Learner Handout* (SafeSpace4Youth). <https://safespace4youth.eu/wp-content/uploads/2024/01/SS4Y-M6.-How-to-Prepare-for-Youth->

Social-Action Learner-
Handout.docx.pdf

- *Training Toolkit on Leadership and Advocacy* (Erasmus+ project). [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/5cbe3d7e-01d2-4595-affb-c3d764c23c27/TACC PR1 -
_Training Toolkit on Leadership and Advocacy.pdf](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/5cbe3d7e-01d2-4595-affb-c3d764c23c27/TACC_PR1_-_Training_Toolkit_on_Leadership_and_Advocacy.pdf)
- Robert Cialdini – *The Psychology of Persuasion*. [https://ia800203.us.archive.org/33/items/ThePsychologyOfPersuasion/The%20Psychology%20of%20Per
suasion.pdf](https://ia800203.us.archive.org/33/items/ThePsychologyOfPersuasion/The%20Psychology%20of%20Persuasion.pdf)

Brevi letture (blog/articoli)

- Florian Hoffmann (WEF) – *Influencer leadership as a driver of transformation*. <https://www.weforum.org/stories/2024/07/influencer-leadership-transformation-change-florian-hoffmann/>
- Nicklas Larsen – *What is Futures Literacy and why is it important?* <https://nicklaslarsen.medium.com/>

what-is-futures-literacy-and-why-is-it-important-a27f24b983d8

- People Insight – Overview of Daniel Goleman's leadership styles. <https://peopleinsight.co.uk/goleman-leadership-styles/>
- Harvard Professional Blog – How to determine your leadership style. <https://professional.dce.harvard.edu/blog/how-to-determine-what-my-leadership-style-is/#Why-You-Need-a-Leadership-Style>
- Drama Notebook – “Yes, and...” game for collaboration and creativity. <https://www.dramanotebook.com/drama-games/yes-and/>

Fonti multimediali

- WEF Podcast *Meet the Leader*: Insights and reflections from global leaders. <https://www.weforum.org/podcasts/meet-the-leader/>
- Simon Sinek – *How Great Leaders Inspire Action* (TED Talk). https://www.youtube.com/watch?v=u4ZoJKF_VuA

PARTE B**Metodologie per esplorare la leadership e l'iniziativa con i3 giovani****METODOLOGIA 28: Che cos'è per te un leader?****Breve descrizione:**

Questa attività invita i3 partecipanti a riflettere sulla propria concezione di leadership. Si inizia con l'identificazione di modelli di ruolo positivi, per poi passare al lavoro di gruppo, in cui i3 partecipanti definiscono il profilo dell' "leader ideale" applicato a un problema reale. Infine, le singole persone riflettono sulle proprie qualità di leadership, riconoscendo i punti di forza e le aree da sviluppare.

Obiettivi

- Esplorare e condividere diverse percezioni della leadership.
- Identificare le conoscenze, le competenze e gli atteggiamenti che definiscono un' "leader ideale".
- Collegare la leadership ai problemi sociali reali e alla necessità di agire.
- Incoraggiare l'autoriflessione sui punti di forza personali in materia di leadership e sulle aree di sviluppo.
- Sottolineare che la leadership è un processo di crescita e collaborazione, non di perfezione.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero analitico e critico	✓ Leadership e influenza sociale
✓ Attenzione ai dettagli	

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- Spazio interno per 20 persone (sedute disposte in cerchio o a forma di U)
- Post-it, pennarelli, penne
- flipchart (uno per gruppo)
- Una valigia, una scatola o un contenitore per la raccolta simbolica delle qualità di leadership.

Dimensione del gruppo: qualsiasi

Durata:

50 minuti (per 20 partecipanti)

Descrizione passo dopo passo:**1. Leader positivi (10 min)**

- Invita i3 partecipanti a pensare per un momento a una persona che per loro rappresenta una leadership positiva e ad analizzare le caratteristiche che la rendono un buon leader.
- Può trattarsi di personaggi famosi o anche di persone della loro vita quotidiana.
- Ogni partecipante può scrivere i propri pensieri, se necessario.

- Chiedete all3 partecipanti che desiderano condividere i propri pensieri (non tutt3 devono partecipare)
- Questo sar  un riscaldamento per il passo successivo, al fine di avere in mente la figura di un  leader ideale.

2. Lavoro di gruppo: l  "leader ideale" (15 min):

- Dividete l3 partecipanti in 3 o 4 gruppi.
- Assegnate a ciascun gruppo un problema concreto da risolvere (ad esempio, di natura ambientale, sociale o comunitaria). Per assegnare il problema, potete anche chiedere ai gruppi di scegliere l'argomento da soli, sulla base delle proprie esperienze.
- Fornite a ciascun gruppo un flipchart con il titolo "L  leader ideale" e chiedete loro di completarla con le caratteristiche relative a:
 - Conoscenza
 - Atteggiamenti
 - Competenze
 che un  leader dovrebbe avere per risolvere il problema del gruppo.

3. Presentazioni (10 min)

- Chiedere a ciascun gruppo di presentare il proprio problema e le caratteristiche che l  leader ideale dovrebbe possedere per risolverlo in modo adeguato.

4. Riflessione individuale (10 min)

- Fornisci a ciascuna partecipante 2 fogli di carta di colori diversi. Su ciascuno di essi, dovranno scrivere:
 - Le qualit  di leadership che gi  possiedono
 - Le qualit  di leadership che vorrebbero migliorare.
- Concedete loro un po' di tempo per riflettere sulle caratteristiche gi  menzionate nelle presentazioni e su quando hanno pensato a un  leader positivo.
- Una volta che tutt3 hanno finito, chiedete loro di condividere i propri pensieri. Potete porre domande come:
 - Ti ha sorpreso identificare caratteristiche di leadership in te stessa?
 - Hai trovato facile o difficile identificare le tue caratteristiche di leadership?
 - Hai trovato molte caratteristiche che vorresti migliorare? Perch ?

5. Conclusione (5 min)

- Posizionate una valigia/scatola o qualsiasi altro contenitore al centro della stanza.
- Chiedi all3 partecipanti di metterci dentro i loro fogli, per simboleggiare che non esiste un  leader perfetta, ma solo un ideale a cui aspirare, e che noi ci completiamo a vicenda come una rete.

Suggerimento per l3 facilitator3 e debriefing:

- Incoraggiate l'inclusivit : l3 leader possono essere membri della famiglia, insegnanti o attivist3, non solo personaggi famosi.
- Evitate di giudicare le scelte personali; concentratevi sulle caratteristiche.
- Nel debriefing, sottolinea che gli stili di leadership sono diversi e che non tutt3 l3 leader sono estrovers3.

- Garantite uno spazio sicuro in cui i3 partecipanti si sentano a proprio agio nel condividere, ma chiarite che la condivisione è volontaria.
- Incoraggiate i3 partecipanti a prestare attenzione non solo alle caratteristiche che ammirano nell3 altr3, ma anche a quelle che già riconoscono in se stess3.
- Sottolineate che la leadership non riguarda la perfezione, ma il riconoscimento dei punti di forza e il completamento dei punti deboli come gruppo.
- Collegamento diretto con l'attività 2, in cui la leadership emergerà nell'azione.

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:***Indicatori di impatto:***

- I3 partecipanti sono in grado di elencare le caratteristiche di una leadership positiva e di spiegare perché sono importanti.
- I gruppi esprimono le conoscenze, le competenze e gli atteggiamenti della "leader ideale" applicati a un problema reale.
- I singoli individui identificano le qualità di leadership che già possiedono e quelle che desiderano sviluppare.
- I3 partecipanti comprendono che la leadership non significa essere perfett3, ma aspirare e completarsi a vicenda.

Come verificare l'impatto - flipchart

- Esaminare i flipchart creati dai gruppi per vedere le caratteristiche identificate.
- Osservare le presentazioni e il livello di riflessione durante le discussioni di gruppo.
- Raccogliere ed esaminare le note anonime inserite nella valigetta/scatola per individuare i punti di forza comuni e le aree di miglioramento.

METODOLOGIA 29: Progettare il proprio mini-progetto sociale**Breve descrizione:**

In piccoli gruppi, 13 partecipanti progettano un piano di base per affrontare una questione sociale che sta loro a cuore. L'obiettivo non è quello di creare soluzioni perfette, ma di esercitarsi a prendere iniziative, prendere decisioni insieme e lavorare per un obiettivo comune. Lungo il percorso, sperimentano diverse forme di leadership e riflettono su come le loro idee e azioni possono contribuire a costruire un futuro migliore.

Obiettivi

- Incoraggiare 13 partecipanti a prendere l'iniziativa e a lavorare in modo collaborativo verso un obiettivo comune.
- Esercitarsi nella leadership, nel processo decisionale e nella pianificazione.
- Rafforzare l'impegno civico e il senso di responsabilità.
- Costruire la fiducia e la motivazione per agire con determinazione nelle loro comunità.

Competenze future che aiuta a sviluppare/affrontare (direttamente e indirettamente):

✓ Pensiero analitico e critico	✓ Comprensione interpersonale
✓ Pensiero creativo, innovazione	✓ Affidabilità ed empatia
✓ Resilienza, tolleranza allo stress, flessibilità	✓ Comunicazione verbale e non verbale
✓ Intelligenza emotiva, regolazione delle emozioni	✓ Ascolto attivo
✓ Motivazione (intrinseca)	✓ Leadership e influenza sociale
✓ Consapevolezza di sé (personale e sociale)	✓ Impegno civico
✓ Self-management	✓ Iniziativa e processo decisionale
✓ Attenzione ai dettagli	✓ Coraggio e speranza nell'affrontare il futuro

Materiali, requisiti minimi e preparazione

- Spazio interno/esterno per 20 partecipanti (4 gruppi da 5), con spazio per il lavoro di gruppo
- Fogli di carta A3 o fogli per flipchart (uno per gruppo)
- Pennarelli e penne
- Modello Canva (stampato o proiettato)

Durata

60-70 minuti (per 20 partecipanti)

Descrizione passo dopo passo:**1. Formare le squadre e scegliere una sfida (10 min)**

- Dividete 13 partecipanti in 4 gruppi.
- Invita ogni gruppo a scegliere una questione sociale che ritiene importante, qualcosa che vorrebbe cambiare nel mondo che lo circonda. (Se stai svolgendo l'attività precedente, puoi continuare con lo stesso gruppo e lo stesso problema da affrontare, in modo da garantire la coerenza).

2. Sviluppo di un mini-progetto sociale (35-40 min)

- Ogni gruppo dovrebbe sviluppare il proprio progetto per trasformare la propria idea in azione.
- A tal fine, devono compilare il modello di canvas su un flipchart o su un foglio A3 rispondendo alle seguenti domande:
 - *Quale problema volete risolvere?*
 - *Cosa volete ottenere? (un semplice obiettivo SMART)*
 - *Quali azioni intraprendereste? Chi fa cosa? Con quali risorse?*
 - *Quali ostacoli o sfide potrebbero presentarsi? Se qualcosa va storto, quali azioni di mitigazione dovreste intraprendere?*
- Introduci brevemente tutte le domande a cui dovrebbero rispondere.
- Avranno 40 minuti per sviluppare l'idea del loro gruppo e scrivere le idee principali su un foglio.

3. Presentazione del progetto (15-20 minuti)

- Ogni gruppo dovrebbe presentare brevemente la propria idea (3-4 minuti), spiegando il proprio obiettivo principale, come agirebbe e cosa gli dà speranza di riuscire.
- Incoraggiate il feedback tra pari e il rinforzo positivo dopo ogni presentazione.

4. Debriefing (10 minuti)

- Dopo aver condiviso i loro progetti, ponete all3 partecipanti alcune delle seguenti domande per riflettere sul processo:
 - *Qualcuna ha assunto un ruolo di leadership nel vostro gruppo? Come è successo?*
 - *Che tipo di leadership è emersa: condivisa, a rotazione, basata sui compiti?*
 - *Come avete preso le decisioni come squadra?*
 - *Quali sfide sono emerse e come le avete affrontate?*

Suggerimenti per l3 facilitator3 e debriefing:

- Lasciate che la leadership emerga naturalmente: osservate come vengono assunti, ruotati o condivisi i ruoli.
- Offrite una guida senza dirigere il lavoro.
- Aiutate l3 partecipanti a collegare questa esperienza all'attività precedente e sottolineate come hanno applicato molte delle competenze di leadership e di processo decisionale discusse in precedenza.
- Per introdurre il modello Canva e le domande guida, potete anche consultare il modulo X.
- Gli obiettivi SMART sono obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili, rilevanti e limitati nel tempo. Aiutano a trasformare le grandi idee in azioni chiare e realistiche rispondendo alle seguenti domande:
 - *Cosa voglio fare esattamente?*
 - *Come saprò di averlo fatto?*
 - *È realistico?*
 - *Perché è importante?*
 - *Quando lo farò?*

Valutazione dell'impatto di questa metodologia:

Indicatori di impatto:

- L3 partecipanti creano e presentano un mini-progetto realistico, identificando un problema, le sue cause e le possibili soluzioni.
- L3 partecipanti sono in grado di fissare obiettivi SMART di base e definire compiti e responsabilità.
- Emergono e vengono riconosciuti i ruoli di leadership o i processi decisionali.
- L3 partecipanti mostrano motivazione e riflettono su speranza, ostacoli e lavoro di squadra.
- L3 partecipanti riconoscono l'importanza dell'azione civica e il loro ruolo in essa.

Come verificare l'impatto - Risultati del gruppo e osservazioni delle facilitatore:

- Utilizzare il canvas di gruppo come risultato tangibile per la valutazione. Durante le presentazioni e il debriefing, prendete nota di come l3 partecipanti riflettono sul loro processo e sulle dinamiche di leadership.

Materiale allegato



[Mini progetto sociale: Modello di canvas](#)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Il nostro team

CONCLUSIONI

Dall'apprendimento all'azione, dall'azione all'impatto

In un mondo caratterizzato da rapidi cambiamenti, incertezza e crescente complessità, prepararsi al futuro non significa più prevedere ciò che ci aspetta, ma sviluppare le competenze, gli atteggiamenti e la fiducia necessari per affrontarlo. Durante il corso di formazione e in questo manuale, *FutureMe* ha esplorato come il lavoro con i giovani possa rispondere a queste sfide rafforzando le competenze orientate al futuro attraverso metodologie esperienziali, inclusive e pratiche.

Le testimonianze riportate di seguito provengono dalli partecipanti al **corso di formazione FutureMe**, che si è svolto a **Valeggio sul Mincio (Italia) dal 16 al 21 settembre 2025**. Dopo aver sperimentato in prima persona le metodologie durante la formazione, i partecipanti sono tornati nei loro contesti locali e **hanno realizzato workshop FutureMe con giovani e operatori giovanili**, testando e adattando attivamente gli strumenti in contesti di vita reale. Le loro riflessioni dimostrano come l'apprendimento si sia tradotto in azioni e come le azioni abbiano generato un impatto.

Anche una sperimentazione iniziale limitata ha portato a risultati significativi, confermando l'accessibilità e l'adattabilità delle metodologie.

“Non ho avuto tempo di implementare molte delle metodologie durante questo periodo, ma la reazione a quelle che sono riuscita a implementare è stata una piacevole sorpresa. I studenti ne hanno visto i benefici in prima persona e hanno riflettuto costantemente su come

poterle utilizzare per la propria crescita”.

Alba, IES L'Elia / Backslash, Spagna

Diversi partecipanti hanno sottolineato come la chiara struttura delle metodologie abbia favorito la fiducia e la sostenibilità, lasciando comunque spazio all'adattamento a diversi gruppi e contesti.

“Le metodologie mi aiutano a progettare sessioni efficaci e sostenibili con i studenti del mio gruppo universitario. La loro struttura chiara e le indicazioni dettagliate le rendono facili da implementare, pur consentendo flessibilità per diversi gruppi target. Le considero uno strumento per aiutare i giovani a prepararsi alle diverse sfide future, sia nella loro vita personale che come parte di una comunità”.

**Jule, gruppo di studenti
“Gemeinsam aktiv”, Germania**

La dimensione esperienziale del corso di formazione ha svolto un ruolo fondamentale nel permettere alli partecipanti di passare da una posizione di apprendimento a una di facilitazione.

“Ho applicato il Metodo Disney in un workshop sull'auto-riflessione e la definizione degli obiettivi e un City Quest in relazione alla gestione della vita senza internet. Entrambi i metodi sono stati molto divertenti ed efficaci, anche con gruppi di partecipanti molto diversi tra loro. Sperimentare personalmente i metodi durante i workshop ha reso la preparazione e la facilitazione molto più semplici e mi ha aiutato a capire cosa funziona meglio per

l3 partecipanti".
Sofie, bfz Passau, Germania

In alcuni contesti, le metodologie hanno contribuito a reinventare i ruoli professionali e gli spazi di apprendimento. L'esperienza di Adriana illustra come gli strumenti FutureMe possano stimolare l'innovazione anche in ambienti strutturati in modo tradizionale:

"Lavorare con le metodologie del progetto 'FutureMe' è stata un'esperienza davvero rivitalizzante per il mio ruolo di bibliotecaria. L'implementazione dell'Educational Escape Room ha trasformato la biblioteca tradizionale in un laboratorio di apprendimento attivo, utilizzando la narrazione e la gamification per dare vita al patrimonio locale per l3 giovani [...] La prova più concreta del nostro successo è stata la conquista del 2° posto per la "Migliore innovazione" alla Fiera Nazionale della Scienza di Bucarest, dimostrando che anche le biblioteche rurali possono diventare centri di eccellenza educativa quando si utilizzano gli strumenti giusti".
Adriana, Biblioteca "I.I. Mironescu" di Tazlău / Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca, Romania

Un forte coinvolgimento e un feedback positivo sono stati segnalati anche quando le metodologie sono state trasferite ai workshop locali poco dopo la formazione.

"Dopo la formazione in Italia, ho implementato la metodologia Learning Quest in un workshop locale in Romania, successivamente integrata con elementi del Metodo Walt Disney. Entrambi gli approcci si sono dimostrati intuitivi e semplici da

facilitare, richiedendo un adattamento minimo al contesto locale. La natura esperienziale ed esplorativa della Learning Quest ha generato un alto livello di coinvolgimento ed entusiasmo tra l3 partecipanti".

Mădălina, Centro di assistenza comunitaria "Holy Trinity" Cluj-Napoca / Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca, Romania

Al di là delle attività e dei formati, alcuni partecipanti hanno sottolineato come le metodologie abbiano aiutato l3 giovani a riflettere più profondamente sui valori, sulla responsabilità e sull'impegno personale.

"Ho tenuto una sessione con l3 nostr3 volontari3 sul tema dell'affidabilità. All'inizio non erano molto sicuri di cosa volessi da loro. Ma poi si sono interessati molto e un3 di loro ha detto: 'Non avevo mai pensato a quanto significato potesse contenere una sola parola. La dici così facilmente, ma non pensi mai veramente a tutto ciò che significa affidabilità'. Questo mi ha reso molto felice. Tutt3 l3 partecipanti hanno anche fissato degli obiettivi su come vogliono diventare ancora più affidabili in futuro".

Lisa, Caritas Association for the Diocese of Passau e. V., Germania

Oltre ai risultati di apprendimento individuali, l'impatto si è esteso alle dinamiche di gruppo, alla motivazione e alla responsabilità condivisa.

"In qualità di coordinatrice dei volontari in un progetto ESC, ho utilizzato efficacemente queste metodologie. Riflettere sull'affidabilità e poi lasciare che l3 volontari3 scegliessero i loro compiti quotidiani di convivenza

ha migliorato la motivazione all'interno del team durante i progetti e mi ha ispirato a diversificare il mio approccio ai gruppi eterogenei".

Silvia, No Borders / Joint, Italia

Dal punto di vista del coordinamento del progetto, assistere a questa transizione dalla formazione alla pratica è stato uno dei risultati più significativi del progetto e conferma la visione fondante di *FutureMe*.

"È meraviglioso vedere che la mia visione di una formazione pratica e realistica stia diventando realtà: un apprendimento divertente, facile da applicare e che funziona davvero nella vita di tutti i giorni. Ciò che mi colpisce di più è che i partecipanti si sentano responsabilizzati a lungo termine e che i metodi e gli strumenti migliorano notevolmente il loro lavoro con i giovani".
Perdita Wingerter, Germania – Coordinatrice del progetto FutureMe

Continuare il viaggio

Questo manuale non ha lo scopo di fornire risposte definitive, ma di offrire strumenti, ispirazione e fiducia per continuare a sperimentare, adattarsi e imparare insieme all3 giovani. Le esperienze qui condivise dimostrano che quando i3 operatori giovanili sono responsabilizzati, i3 giovani acquisiscono lo spazio e le competenze necessarie per immaginare e plasmare il proprio futuro.

FutureMe è in definitiva una questione di fiducia: fiducia nell3 operatori giovanili come facilitatori di un apprendimento significativo e fiducia nell3 giovani come agenti attivi del cambiamento. Il futuro non è qualcosa che semplicemente ci accade, è qualcosa che costruiamo insieme, passo dopo passo.

FutureMe – Perché il futuro comincia da te

APPENDICE 1

Come gestire un debriefing efficace?

Che cos'è il debriefing?

Il **debriefing** (chiamato anche **riflessione** o **elaborazione**) è una conversazione guidata che segue un'attività. Aiuta i partecipanti a riflettere su:

- Cosa è successo e come hanno svolto l'attività;
- Cosa hanno provato e vissuto;
- Cosa hanno imparato o scoperto;
- Come possono utilizzare ciò che hanno imparato nella vita reale.

Il debriefing favorisce:

- Il lavoro di gruppo e il lavoro di squadra;
- L'autovalutazione e l'apprendimento autonomo;
- Il trasferimento dell'apprendimento dall'attività alla vita quotidiana;
- Verifica dell'efficacia dell'attività (per il facilitatore).

Il debriefing non è:

- Terapia di gruppo o consulenza specialistica;
- Qualcosa che si fa solo quando i partecipanti hanno sbagliato;
- Una chiacchierata sociale in cui le persone condividono storie solo per curiosità;
- Un semplice monitoraggio o valutazione dell'attività.

Quando facilitare il debriefing?

Facilitare una sessione di debriefing:

- **Subito dopo** un metodo esperienziale con scopo educativo (giochi di squadra, giochi di ruolo, ecc.);
- Dopo un **momento stressante o impegnativo** (conflitto di gruppo,

attività che non è andata a buon fine);

- Quando i partecipanti sono **in un processo di apprendimento**;
- Quando l'attività ha avuto un **forte impatto emotivo**.

Evitare o posticipare le sessioni di debriefing:

- Dopo un energizer molto breve **senza un chiaro obiettivo di apprendimento**;
- Dopo un'attività il cui valore è già chiaro e l'obiettivo non è l'apprendimento;
- Quando il gruppo è **estremamente stanco**, troppo emotivo o non pronto a riflettere (in tal caso è possibile rimandare il debriefing a più tardi nello stesso giorno o a un altro giorno, ma senza che il rinvio diventi un'abitudine).

Perché il debriefing è importante nell'educazione non formale?

L'educazione non formale utilizza spesso **giochi, storie, simulazioni, progetti ed esperienze reali**. Questi metodi possono essere molto efficaci, ma l'apprendimento diventa chiaro **solo quando elaboriamo l'esperienza**. Il debriefing è importante perché:

- **Trasforma l'esperienza in apprendimento:** senza riflessione, le persone potrebbero limitarsi a vivere l'esperienza e fermarsi lì.
- **Crea significato, non solo attività:** aiuta i partecipanti a capire *perché è stato importante* e cosa rivela su se stessi, sugli altri o su un argomento.
- **Costruisce la consapevolezza di sé:** dare un nome alle emozioni, ai punti di forza e alle sfide li rende più chiari e facili da usare in futuro.
- **Supporta il trasferimento nella vita reale:** aiuta i partecipanti a

collegare l'attività alla scuola, alla famiglia, alla comunità e alle decisioni quotidiane.

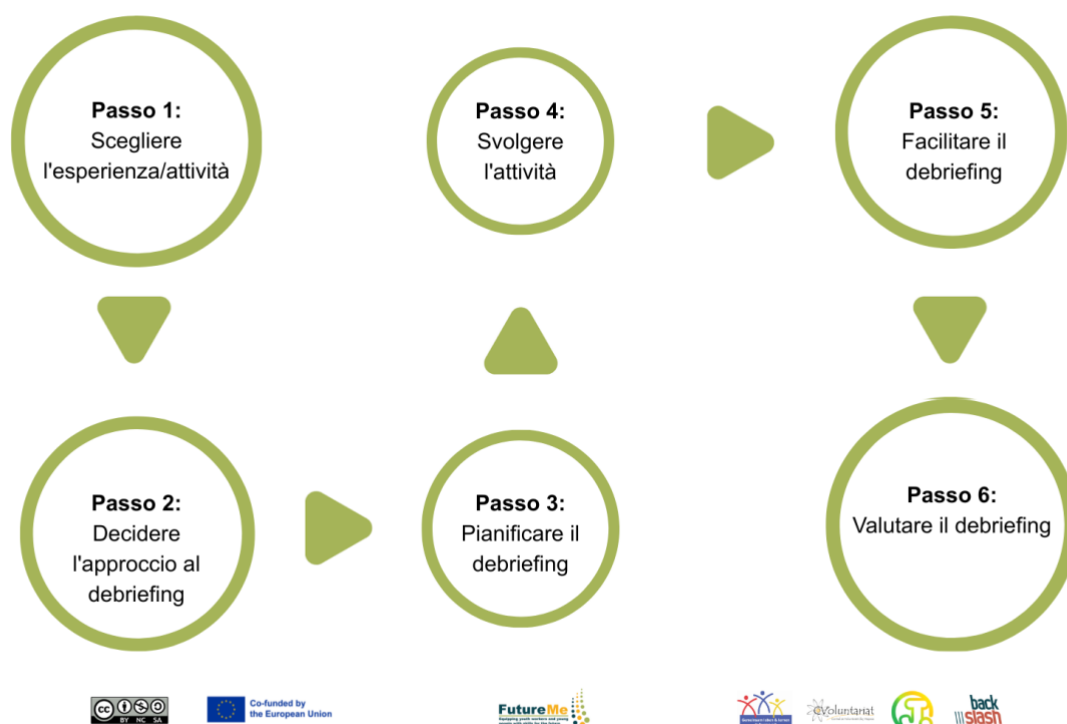
- **Supporta la responsabilità dello studente:** I3 partecipanti sono incoraggiati a trarre le proprie

conclusioni; I3 facilitatore guida piuttosto che "impartire la morale".

- **Migliora la facilitazione futura:** aiuta I3 facilitator3 a verificare se l'attività ha funzionato e cosa modificare la volta successiva, se necessario.

Facilitare il debriefing

Fasi dell'organizzazione del debriefing



Fase 1 - Decidere l'esperienza/attività

- Qual è l'ordine del giorno della riunione?
- Cosa vogliamo che il gruppo impari?
- Cosa potrebbe imparare il gruppo?
- Quale attività è adatta al gruppo, allo spazio e ai materiali?

Fase 2 - Decidere l'approccio al debriefing

- È necessario un debriefing per questa attività?
- Qual è lo scopo del debriefing?
- Qual è il metodo più adatto? Considerare: dimensioni del gruppo, lingua, cultura, dinamiche

di gruppo, motivazione, ruoli, ambiente, numero/esperienza dei facilitatori, risorse.

Fase 3 - Pianificare il debriefing

- Dove si svolgerà? Chi lo condurrà?
- Come si ripartiscono i ruoli tra I3 facilitator3?
- È sicuro e appropriato per il gruppo?

Fase 4 - Attuare l'attività

- Motivare I3 partecipanti.
- Presentare le regole in modo chiaro.
- Osservare le dinamiche e le azioni del gruppo.

- Prendere appunti per il debriefing successivo.

Fase 5 - Facilitare il debriefing

- (Se necessario) condividere le osservazioni del facilitatore in modo discreto, senza dare nell'occhio.
- Guida i partecipanti attraverso le fasi del debriefing.
- Riassumi fatti, emozioni, lezioni apprese, conclusioni e passi concreti da compiere in seguito.

- Fornisci un feedback, se necessario.
- Ringraziare i partecipanti ed evidenziare i risultati.

Fase 6 - Valutare il debriefing

- Osservare le reazioni e le dinamiche di gruppo.
- Discuti con i co-facilitatori: cosa ha funzionato, cosa non ha funzionato, lezioni da migliorare, quale metodo utilizzare la prossima volta.

Ciclo di apprendimento esperienziale di Kolb

Il modello di Kolb sottolinea che l'apprendimento comporta un ciclo continuo di esperienza, riflessione, concettualizzazione e sperimentazione, piuttosto che una progressione lineare. La teoria postula che la conoscenza si crea attraverso la trasformazione delle esperienze, sottolineando l'importanza del coinvolgimento attivo nell'apprendimento. L'osservazione riflessiva svolge un ruolo fondamentale nel processo di apprendimento, consentendo agli individui di analizzare e dare un senso alle loro esperienze. Secondo Kolb, il ciclo di apprendimento esperienziale prevede che i partecipanti attraversino quattro fasi successive:



Fase 1: Esperienza - l'attività stessa

Fase 2: Riflessione/Analisi - "Cosa?"
Focus: fatti, osservazioni, emozioni.

A) Domande di osservazione (fatti ed eventi)

- Cosa è successo e cosa è stato fatto?

- Quali compiti avevate? Come sono stati spiegati?
- Quali regole dovevano essere rispettate?
- Chi ha fatto cosa? Quali risultati/effetti hai ottenuto?
- Quali passi hai intrapreso e in quale ordine?
- Come sei arrivato alla soluzione? Come hai reagito durante il processo/nel momento X?
- Cosa hai osservato durante l'attività?
- Cosa ti è piaciuto?
- Sei d'accordo/in disaccordo con quello che dicono? Puoi argomentare?
- Qualcuno vuole aggiungere qualcosa?

B) Domande sulle emozioni/sensazioni

- Quali sensazioni hai provato durante l'attività?
- Come ti senti ora che è finita? Come ti sei sentito durante / nel momento X?
- Qual è stato il momento più emozionante?
- Come ti è sembrato l'atteggiamento dell'altri?
- Cosa pensavi durante l'attività?
- In che modo l'altri la pensavano diversamente?
- Cosa hai provato quando...
- Qualcuno ha provato qualcosa di diverso?
- Cosa hai notato riguardo a...?
- Cosa pensi di questa esperienza?
- L'altri hanno provato la stessa cosa?

Fase 3: Generalizzazione / Interpretazione – "E allora?"

Focus: significato, lezioni, modelli, collegamenti.

A) Domande di generalizzazione

- Cosa hai scoperto/imparato da questa esperienza?

- Cosa significa tutto questo per te?
- In che modo le cose di cui parliamo si collegano tra loro?
- Hai notato nuove sfumature relative a...?
- Quali aspetti principali sono emersi? Cosa puoi trarne?
- C'è una lezione da notare e ricordare?
- C'è qualcosa di nuovo che hai scoperto su te stesso / sull'altri / sull'argomento?
- C'è qualcosa che hai riconfermato su te stesso/l'altri/l'argomento?

B) Interpretazione e connessione con la vita

- Cosa potrebbero simboleggiare gli elementi o le fasi dell'attività?
- Quali somiglianze vedi tra le fasi, le tue reazioni e la vita reale (famiglia, scuola, colleghi)?
- Hai vissuto situazioni simili nella vita quotidiana? Come hai reagito allora: allo stesso modo o in modo diverso? Cosa ti dice questo riguardo a...?
- A cosa è collegato? È collegato a...?

Fase 4: Trasferimento/Applicazione – "E adesso?"

Focus: azione personale e concreta.

- Come applicherai le lezioni personali a casa o nella vita quotidiana?
- Riesci a immaginare di farlo presto?
- Cosa metterai in pratica maggiormente d'ora in poi?
- Cosa sarà più difficile quando utilizzerai le nuove competenze?
- In che modo agirai in modo diverso rispetto a prima?
- Come potrebbe questo esercizio essere ancora più significativo per te?
- Ti aspetti di incontrare resistenza quando metterai in pratica le nuove competenze?

- In quali ambiti hai bisogno di esercitarti di più?

Incoraggia risposte molto concrete formulate in **prima persona singolare** (usa "io dovrei..." invece di "noi dovremmo...").

Consigli pratici per facilitare il debriefing

Domande e ritmo

- Usa domande aperte (esempio: "Come è andata per te? Come ti sei sentito?").
- Passa in rassegna tutti e 3 i tipi di domande (osservazione, interpretazione, applicazione). Se passi troppo rapidamente all'interpretazione, il gruppo potrebbe rimanere in silenzio perché non ha ancora una base comune di fatti.
- Se una domanda è troppo difficile o troppo lunga, riformulatela o suddividetela in domande più brevi.
- Non rispondere alle tue domande. Lascia spazio all'3 partecipanti per riflettere.
- Il silenzio non è sempre negativo. Potrebbe significare che il gruppo ha bisogno di tempo per riflettere.
- Se l'3 partecipanti saltano dei passaggi (passando direttamente alle lezioni o ai piani d'azione), ascolta e poi riportali delicatamente al passaggio precedente.

Attenzione delle facilitatore e sicurezza del gruppo

- Concentrati sulle emozioni e sulle prospettive dell'3 altr'3: "Cosa provano l'3 altr'3?"
- Ripeti e convalida le emozioni nominandole (esempio: "Sembra che tu ti senta sollevato...").
- Osservare i segnali verbali e non verbali (confusione, noia, frustrazione; tono di voce;

espressioni facciali; se l'3 partecipanti scrivono o meno).

- Mantenere la discussione su un solo argomento alla volta ("Ne parleremo anche di questo, ma prima finiamo quello che abbiamo iniziato").
- Riassumere regolarmente (o chiedere al gruppo di riassumere): "Di cosa abbiamo discusso finora? Quali conclusioni abbiamo tratto?"
- Chiedete chiarimenti e approfondimenti: "Cosa ti ha portato a pensarla così?", "Puoi dirci qualcosa di più al riguardo?"
- Aiuta il gruppo a notare le proprie dinamiche: "Cosa sta succedendo tra di noi in questo momento?"

Suggerimenti specifici per età

Per l'3 partecipanti più giovani:

- Dedica più tempo alle domande di osservazione e alle emozioni.
- Fai domande di riflessione brevi e chiare; riformula quando necessario.
- Facilita il trasferimento fornendo contesti (casa, scuola).
- Utilizzate disegni, flipchart, una palla/giocattolo nel cerchio o semplici simboli/carte per illustrare la fase di debriefing.

Per l'3 partecipanti più grandi:

- Evita di dare soluzioni; una buona domanda è più preziosa di una risposta
- Siate pronti a suggerire letture o risorse quando chiedono di approfondire.

APPENDICE 2

Come raggiungere i3 giovani offline per i workshop Future Me - Decalogo

1. Recarsi dove si trovano già i3 giovani

Il modo più efficace per raggiungere i3 giovani è essere presenti nei luoghi che frequentano quotidianamente. Visitate scuole, centri di formazione professionale, club giovanili, centri sportivi, centri comunitari, biblioteche, programmi doposcuola e luoghi di cultura e svago.

2. Costruisci partnership con organizzazioni che lavorano con i3 giovani

Insegnanti, consulenti scolastici, operatori3 giovanili, educator3 comunitari e organizzazioni sociali sono alleati fondamentali. Se comprendono il valore del workshop, contribuiranno a diffondere il messaggio direttamente all3 giovani che hanno fiducia in loro.

3. Utilizza il passaparola in modo strategico

Gli inviti personali funzionano meglio. Brevi annunci in classe, brevi presentazioni nei gruppi giovanili esistenti o brevi visite durante le pause aiutano a creare familiarità e interesse. Chiedete alle organizzazioni partner di condividere il workshop anche con i loro gruppi.

4. Realizza poster semplici, chiari e di grande impatto

Utilizza poster ben visibili con testi molto brevi, titoli accattivanti e solo le informazioni essenziali. Posizionali in aree molto frequentate: corridoi, bacheche, mense, impianti sportivi, biblioteche e spazi per giovani.

5. Spiega *perché* è importante

L3 giovani sono più propensi a partecipare quando ne comprendono lo scopo. Comunicate in modo chiaro: *A quale esigenza risponde il workshop? In che modo li aiuterà ora? In che modo può supportare le loro decisioni future, il loro benessere o le loro opportunità?* I vantaggi semplici e diretti funzionano meglio.

6. Spiega chiaramente cosa otterranno

Condividi i risultati pratici: scoprire i propri punti di forza, sviluppare competenze per il futuro, provare attività creative, incontrare altre persone o acquisire sicurezza. I risultati tangibili aumentano la motivazione a partecipare.

7. Fornite in anticipo tutti i dettagli logistici

Luogo, data, ora, durata, lingua e se si svolge durante l'orario scolastico o dopo la scuola. Specificate sempre la fascia d'età e se l'attività è aperta a un gruppo specifico o a tutt3. Informazioni chiare riducono l'esitazione.

8. Scegliete un orario che si adatti alla routine dell3 giovani

Se la sessione si svolge in una scuola o in un istituto di formazione professionale, integrarla nell'orario scolastico, quando possibile. Le attività programmate al di fuori dell'orario scolastico spesso riducono la partecipazione a causa dei trasporti, degli orari o delle responsabilità familiari.

9. Crea un senso di invito, non di obbligo

Evita un linguaggio formale o eccessivamente istituzionale. Utilizza messaggi accessibili, un tono amichevole e formulazioni inclusive che facciano sentire tutti i3 giovani

benvenuti, indipendentemente dal loro background, livello accademico o interessi.

10. Mostrate l'atmosfera che possono aspettarsi

L3 giovani danno valore alle esperienze. Sottolinea che i workshop

Future Me sono dinamici, interattivi e rilevanti per la vita reale. Condividi esempi di attività passate (senza lunghe spiegazioni) per aiutarli a immaginare uno spazio positivo e coinvolgente.

APPENDICE 3

Come raggiungere efficacemente i3 giovani online? - Un decalogo

1. Utilizza un linguaggio chiaro, accessibile e autentico

L'organizzazione deve comunicare utilizzando un linguaggio semplice, inclusivo e adeguato all'età, evitando toni burocratici o eccessivamente istituzionali. La comunicazione dovrebbe riflettere il modo naturale in cui i3 giovani si esprimono, mantenendo rispetto e chiarezza.

2. Date priorità alla narrazione incentrata sulle persone

La comunicazione deve mettere in evidenza persone reali, esperienze vissute e storie personali piuttosto che descrizioni astratte di progetti, assicurando che i3 giovani possano riconoscersi nelle narrazioni condivise.

3. Adottare un approccio visivo e conciso

L'organizzazione deve dare priorità ai formati visivi (immagini, brevi video, grafici) e ai messaggi concisi per adattarsi ai modelli di attenzione online e alle abitudini di consumo dei media dell3 giovani.

4. Comunicare chiaramente lo scopo e l'impatto

Tutte le attività di comunicazione devono spiegare non solo *cosa* fa l'organizzazione, ma anche *perché* è *importante*, rendendo espliciti il valore sociale, l'impatto e la rilevanza della partecipazione e del volontariato.

5. Includere inviti all'azione chiari e attuabili

Ogni comunicazione deve fornire

indicazioni chiare su come i3 giovani possono impegnarsi, partecipare o compiere il passo successivo, riducendo gli ostacoli al coinvolgimento.

6. Garantire coerenza e continuità nella comunicazione

L'organizzazione deve mantenere una presenza online regolare e affidabile, privilegiando la coerenza rispetto alla perfezione, al fine di costruire fiducia e impegno a lungo termine.

7. Promuovere il dialogo e l'ascolto attivo

La comunicazione online deve essere considerata un processo bidirezionale. L'organizzazione deve monitorare attivamente, riconoscere e rispondere ai commenti, ai messaggi e ai feedback dell3 giovani.

8. Utilizzare le piattaforme in modo strategico e mirato

Le diverse piattaforme digitali devono essere utilizzate in base ai loro punti di forza e al loro pubblico specifico, assicurando che il formato dei contenuti e i messaggi siano in linea con la funzione di ciascun canale.

9. Promuovere la co-creazione e i contenuti guidati dall3 giovani

L'organizzazione deve coinvolgere attivamente i3 giovani nella creazione di contenuti, riconoscendol3 come contributor3 e co-creator3 piuttosto che come destinatari3 passivi della comunicazione.

10. Comunicare le opportunità insieme ai valori

Sebbene i messaggi basati sui valori rimangano essenziali, la comunicazione deve anche presentare chiaramente le opportunità concrete, i risultati di apprendimento e i benefici personali che i3 giovani possono ottenere attraverso la partecipazione e il volontariato.

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Future Me
Competenze per il futuro

MANUALE