

MODULO DI FORMAZIONE EM-CITY PER GIOVANI VOLONTARI

MODULO 1. CONOSCERSI





Il progetto EMCITY è stato finanziato con il supporto dell'Unione Europea e dell'Agenzia Nazionale per i Giovani italiana nell'ambito del Programma Erasmus+ (Grant Agreement N. KA220-YOU-000029084).

Il supporto della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

<https://www.emcityeu.net/>





MODULO 1. CONOSCERSI

Durata del modulo: 1h

L'**obiettivo del modulo** è fornire ai formatori gli strumenti per incoraggiare i partecipanti a impegnarsi in conversazioni iniziali all'interno della propria zona di comfort. Ciò comporta la creazione di un ambiente in cui i partecipanti e i formatori/facilitatori interagiscono e creano fiducia, favorendo l'impegno e l'interazione tra tutti i partecipanti. Queste sessioni iniziali mirano a facilitare lo sviluppo di un rapporto e a stabilire una relazione di lavoro confortevole tra i partecipanti.

Obiettivi di apprendimento:

- Conoscere gli altri
- Incoraggiare l'interazione
- Riscaldare il gruppo
- Creare un ambiente di apprendimento positivo
- Incoraggiare la comunicazione aperta
- Divertirsi

Attività di apprendimento/metodi di insegnamento:

Energizer, rompighiaccio, giochi

Indice dei contenuti

- 1.1 Conoscere gli altri
- 1.2 Esempi di attività/tecniche da utilizzare durante le sessioni di conoscenza reciproca
- 1.3 Link e risorse utili

1.1 Conoscere gli altri

1.1.1 Introduzione e obiettivi

I formatori/facilitatori devono iniziare presentandosi, condividendo il loro background e la loro esperienza in modo conciso. Dovrebbero poi fornire una panoramica della formazione, ponendo le basi per ciò che i partecipanti possono aspettarsi di imparare e realizzare. Ciò comporta la spiegazione dello scopo della formazione, la discussione della struttura, dell'agenda e degli obiettivi di apprendimento, l'evidenziazione dei benefici che i partecipanti possono ottenere e la trattazione di eventuali questioni logistiche o amministrative. Attraverso questo approccio, i formatori/facilitatori stabiliscono la loro credibilità e il loro entusiasmo, motivando i partecipanti e garantendo





un'esperienza formativa fluida e coinvolgente. A tal fine, si può utilizzare una breve presentazione del "progetto EM-CITY", sottolineandone gli obiettivi, le attività e i risultati raggiunti.

1.1.2 Rompighiaccio ed energizzanti

In questa sezione, possiamo incorporare una serie di rompighiaccio ed energizer che i partecipanti possono utilizzare per favorire il coinvolgimento e mantenere un'atmosfera vivace. I rompighiaccio e gli energizer sono attività interattive utilizzate durante la formazione o i workshop, ma hanno scopi diversi:

I rompighiaccio vengono utilizzati all'inizio di una sessione per aiutare i partecipanti a familiarizzare tra loro, a sviluppare un senso di comfort all'interno del gruppo e ad abbattere le barriere iniziali o le resistenze alla partecipazione. L'obiettivo è quello di creare un rapporto, favorire un'atmosfera positiva e stabilire un senso di comunità tra i partecipanti.

Gli energizer, invece, vengono utilizzati per tutta la durata della formazione o del workshop per sostenere l'impegno, la concentrazione e la vitalità dei partecipanti. Sono progettati per ringiovanire la mente, il corpo e lo spirito, infondendo un senso di entusiasmo e motivazione. Gli energizer spesso prevedono attività fisica, elementi ludici ed esercizi interattivi come giochi, sfide e attività di movimento.

Incorporando sia i rompighiaccio che gli energizer, possiamo creare un ambiente di apprendimento inclusivo e dinamico che incoraggia la partecipazione attiva e mantiene l'energia e l'entusiasmo dei partecipanti.

1.1.3 Autopresentazione e condivisione

Questa sezione si concentra sulle strategie efficaci che consentono ai partecipanti di presentarsi e condividere informazioni in modo da creare legami con gli altri. In un programma di formazione, le attività di autopresentazione e di condivisione hanno lo scopo di creare un ambiente di apprendimento sicuro e di supporto in cui i partecipanti possano entrare in contatto, scambiare esperienze e idee e promuovere un senso di comunità. Incoraggiare i partecipanti a condividere le loro esperienze o idee legate all'imprenditorialità è fondamentale, in quanto aiuta a identificare temi comuni, aree di interesse e mette in evidenza la diversità di prospettive all'interno del gruppo. Fornire spunti o domande guida può facilitare ulteriormente una riflessione più profonda sulle esperienze e sulle intuizioni.

Per garantire un ambiente positivo, è necessario stabilire aspettative e linee guida chiare per la condivisione. L'enfasi sull'ascolto attivo, la riservatezza e il rispetto per le diverse prospettive ed esperienze aiuta a creare uno spazio sicuro e di supporto in cui i partecipanti si sentano a proprio agio nell'esprimere i loro pensieri e le loro esperienze. Inoltre, può essere utile stabilire regole in modo collaborativo durante la formazione, discutendo con i partecipanti e documentandole per tutta la





durata della formazione. È importante notare che nella formazione non formale dei giovani è necessario mantenere una certa flessibilità nelle regole. Ad esempio, si possono stabilire regole sul rispetto delle ore di formazione o sull'astensione dal mangiare in classe.

Nel complesso, l'inserimento di attività di auto-introduzione e condivisione può contribuire in modo significativo alla creazione di legami, alla promozione della collaborazione e alla facilitazione di un apprendimento significativo in un programma di formazione per i giovani.

1.1.4 Aspettative, contributi e paure

L'obiettivo di questa sezione è quello di guidare i partecipanti a riconoscere le loro aspettative individuali, i loro potenziali contributi e le loro eventuali paure o preoccupazioni riguardo alla formazione o al workshop. Questa attività mira a creare un ambiente di apprendimento sicuro e di supporto, a migliorare il coinvolgimento dei partecipanti e a promuovere un senso di appartenenza al processo formativo.

In genere, i partecipanti sono invitati a riflettere e a condividere le loro aspettative, i loro contributi e le loro preoccupazioni in relazione all'argomento o agli obiettivi della formazione. Questo può avvenire attraverso esercizi scritti, discussioni di gruppo o attività di piccolo gruppo. I partecipanti sono incoraggiati a riflettere su come possono contribuire attivamente all'apprendimento e alla crescita del gruppo, su ciò che sperano di ottenere attraverso la formazione e su eventuali timori o preoccupazioni che possono avere riguardo al processo. Il formatore o facilitatore svolge un ruolo fondamentale nel guidare la discussione, promuovere l'ascolto attivo e favorire l'empatia tra i partecipanti.

I risultati di questa attività comprendono una maggiore consapevolezza di sé, un senso di investimento e di appartenenza al processo formativo, una migliore comunicazione e collaborazione tra i partecipanti e la coltivazione di un ambiente di apprendimento positivo e di supporto. Inoltre, consente al formatore o al facilitatore di adattare la formazione alle esigenze e alle aspettative dei partecipanti e di affrontare eventuali preoccupazioni o paure che potrebbero ostacolare il loro apprendimento o il loro impegno.

1.1.5 Comprendere e valorizzare la diversità

Una componente integrante del progetto EMCITY è la promozione dell'inclusione e della diversità, con un'attenzione specifica alla possibilità per i giovani provenienti da contesti svantaggiati di diventare ponti interattivi nella gestione delle emergenze. Pertanto, è essenziale destinare una parte del programma di formazione all'esplorazione di metodi per celebrare e apprezzare le diverse provenienze ed esperienze all'interno del gruppo, evidenziando il loro potenziale contributo alla promozione di un ambiente inclusivo e accogliente.





1.2 Esempi di attività/tecniche da utilizzare durante le sessioni

Attività 1.1 Nomi e gesti:

Scopo dell'attività/tecnica: Lo scopo del rompighiaccio in una sessione di formazione è quello di facilitare l'apprendimento dei nomi dei partecipanti e di favorire la creazione di relazioni. Con questa attività si crea un'atmosfera più rilassata e amichevole, incoraggiando i partecipanti a sentirsi a proprio agio e ricettivi nei confronti dell'esperienza di apprendimento. Ricordare e usare il nome di qualcuno è un aspetto fondamentale per stabilire un rapporto, e un rompighiaccio sul nome aiuta a smantellare le barriere tra i partecipanti, promuovendo la comunicazione durante la formazione. Attraverso il semplice atto di imparare i nomi degli altri, i partecipanti iniziano a vedersi come individui piuttosto che come estranei che partecipano alla stessa sessione. Questa attività contribuisce allo sviluppo di un ambiente di apprendimento inclusivo, interattivo e solidale, migliorando l'efficacia complessiva della formazione e promuovendo risultati di apprendimento positivi per tutti i partecipanti.

Durata: 10-15 minuti

Preparazione/Materiali/Attrezzature: Non è necessario

Risultati dell'attività:

Conoscenza:

- Comprendere l'importanza di costruire relazioni e rapporti in un contesto di formazione.
- Familiarità con i nomi dei partecipanti alla formazione.
- Consapevolezza dei benefici derivanti dalla creazione di un'atmosfera rilassata e amichevole per l'apprendimento.

Competenze:

- Capacità di ascolto attivo per ricordare e conservare i nomi dei partecipanti.
- Abilità comunicative per interagire con gli altri e chiamarli per nome.
- Capacità interpersonali per avviare conversazioni e stabilire legami con gli altri partecipanti.

Atteggiamenti:

- Apertura mentale e disponibilità a partecipare all'attività di rompighiaccio.
- Rispetto per gli altri e valorizzazione dell'importanza di ricordare e utilizzare i nomi delle persone.
- Atteggiamento positivo verso la costruzione di relazioni e la creazione di un ambiente di apprendimento favorevole.

Istruzioni/suggerimenti per formatori/facilitatori:





1. Riunite i partecipanti in cerchio e spiegate lo scopo dell'attività: creare gesti delle mani unici che rappresentino qualcosa di loro stessi e imparare i nomi degli altri in modo coinvolgente.
2. Iniziate mostrando il vostro gesto della mano e condividendo qualcosa di voi che rappresenta.
3. Lasciate ai partecipanti il tempo di creare i propri gesti con le mani che riflettono i loro interessi, hobby o tratti della loro personalità.
4. Chiedete a ogni partecipante di presentarsi dicendo il proprio nome ed eseguendo contemporaneamente il gesto della mano. Incoraggiate il resto del gruppo a ripetere il nome e il gesto.
5. Una volta che tutti si sono presentati, spiegate che farete un gioco simile al "tag", in cui i partecipanti dovranno ripetere i nomi e i gesti dell'altro senza ripetersi.
6. Ricordate ai partecipanti di prestare attenzione e di tenere traccia del nome e del gesto già utilizzato.
7. Iniziate il gioco chiedendo a un partecipante di condividere il proprio nome e il proprio gesto; il partecipante successivo ripete il nome e il gesto precedente prima di aggiungere il proprio.
8. Continuare il gioco in senso orario o antiorario, con ogni partecipante che ripete tutti i nomi e i gesti prima di aggiungerne di propri.
9. Monitorare il gioco e fornire assistenza se necessario. Considerate la possibilità di terminare il gioco quando tutti hanno avuto la possibilità di partecipare o dopo un tempo limite stabilito.
10. Dopo il gioco, discutete l'esperienza e lasciate che i partecipanti condividano i loro pensieri o le loro osservazioni.
11. Spiegate come i gesti delle mani possono essere incorporati nel resto della lezione di teatro, ad esempio usandoli come un modo per chiamare i partecipanti o per attirare discretamente la loro attenzione.
12. Sottolineare l'importanza della partecipazione attiva e incoraggiare i partecipanti a utilizzare i gesti in altri giochi o attività teatrali durante il programma di formazione.
13. Concludete l'attività esprimendo apprezzamento per il coinvolgimento e la disponibilità di tutti a condividere gesti e nomi.

Attività 1.2 Intervista a coppie

Scopo dell'attività/tecnica: L'obiettivo dell'attività Intervista a coppie è quello di facilitare conversazioni e interazioni significative tra i partecipanti, permettendo loro di conoscersi a un livello più profondo. Accoppiando i partecipanti e fornendo un formato di intervista strutturato, l'attività incoraggia l'ascolto attivo, l'empatia e la comprensione.

Durata: 10-15 minuti

Preparazione/Materiali/Equipaggiamento: Elenco delle domande, fogli, penna

Risultati dell'attività:





Conoscenza:

- Maggiore comprensione di prospettive ed esperienze di vita diverse: Attraverso il processo di intervista, i partecipanti hanno l'opportunità di conoscere il background, gli interessi e i valori dei loro partner, ampliando le loro conoscenze su argomenti ed esperienze diverse.
- Miglioramento della conoscenza della comunicazione efficace: Impegnarsi in conversazioni significative durante l'attività può aiutare i partecipanti a sviluppare migliori capacità di comunicazione, tra cui l'ascolto attivo, il porre domande ponderate e l'esprimersi chiaramente.

Competenze:

- Ascolto attivo: L'attività promuove l'ascolto attivo: i partecipanti si concentrano sulle risposte del partner, prestando la massima attenzione e dimostrando empatia e rispetto.
- Capacità di intervistare e fare domande: I partecipanti si esercitano a porre domande aperte e coinvolgenti, affinando le loro capacità di intervista e di facilitazione della conversazione.
- Empatia e comprensione: Impegnandosi attivamente con le storie e le esperienze dei loro partner, i partecipanti sviluppano empatia e comprensione, abilità preziose per costruire relazioni e promuovere un ambiente sociale positivo.

Atteggiamenti:

- Apertura mentale e apprezzamento della diversità: L'attività incoraggia i partecipanti ad abbracciare prospettive diverse e ad apprezzare l'unicità degli altri, promuovendo un atteggiamento aperto e inclusivo.
- Rispetto ed empatia: ascoltando attivamente e mostrando un interesse genuino per le storie dei loro partner, i partecipanti sviluppano un senso più profondo di rispetto ed empatia per gli altri, promuovendo un atteggiamento positivo e solidale.
- Maggiore consapevolezza di sé: Attraverso il processo di porre e rispondere alle domande del colloquio, i partecipanti possono riflettere sulle proprie esperienze, valori e aspirazioni, portando a una maggiore autoconsapevolezza e crescita personale.

Esempi di domande da utilizzare:

1. Qual è il vostro libro o film preferito? Perché vi piace?
2. Qual è una cosa che siete davvero orgogliosi di aver realizzato nella vostra vita?
3. Chi ha avuto un'influenza o un modello importante nella sua vita? Perché?
4. Potete condividere un'esperienza di vita significativa o una situazione impegnativa che avete affrontato? Come l'avete superata?
5. Qual è la destinazione di viaggio dei vostri sogni? Perché vi attira?
6. C'è un'abilità o un talento particolare che vorreste sviluppare o migliorare? Perché?





7. Se potesse cenare con un personaggio storico, chi sarebbe e perché?
8. Riuscite a ricordare un momento in cui avete dovuto uscire dalla vostra zona di comfort? Che impatto ha avuto su di voi?
9. Qual è una cosa in cui credete fortemente o una causa che vi appassiona?
10. Se potesse avere un superpotere, quale sarebbe e come lo userebbe?

Istruzioni/suggerimenti per i formatori/facilitatori:

1. Spiegate che lo scopo dell'attività è quello di facilitare le conversazioni e le interazioni significative tra i partecipanti.
2. Accoppiare i partecipanti in modo casuale, garantendo la diversità degli accoppiamenti.
3. Stabilire regole di base per l'ascolto attivo, il rispetto e la riservatezza.
4. Fornite un elenco di domande per l'intervista o lasciate che i partecipanti aggiungano le proprie.
5. Chiedete ai partecipanti di intervistarsi a turno: uno fa le domande e l'altro risponde.
6. Incoraggiate l'ascolto attivo e le domande di approfondimento.
7. Stabilite un limite di tempo per ogni intervista per garantire una partecipazione paritaria.
8. Facilitare una discussione di gruppo dopo le interviste per riflettere e condividere le intuizioni.
9. Concludete esprimendo gratitudine e sottolineando il valore della connessione con gli altri e della promozione dell'empatia.

Attività 1.3 Bingo umano

Scopo dell'attività/tecnica: Lo scopo del gioco Human Bingo è quello di aiutare i partecipanti a conoscersi trovando gli individui che corrispondono a caratteristiche specifiche su una carta da bingo.

Durata: 15 minuti

Preparazione/Materiali/Attrezzature: Carte Bingo per ogni partecipante, penna/matita. Di seguito è riportato un esempio di carta per la tombola umana. Tenete presente che potete apportare qualsiasi modifica alle carte.

BINGO UMANO



Il colore preferito è il rosso	Ha un fratello/sorella minore	Ama la musica rock	Gioca a calcio	Ama il campeggio
Porta gli occhiali	Ama disegnare	Gli piace la pizza con l'ananas	Ha l'autografo di una celebrità	Può toccare il naso con la lingua
Non ama il gelato	Ha i capelli ricci	LIBERO	È il figlio più giovane	Nato in inverno
Ha un cane/gatto	Ama collezionare oggetti	Sa guidare un minibus	Sa giocare a carte	Parla più di 2 lingue
Suona uno strumento	È vegetariano/vegano	È stato in aereo	Ha un profilo Facebook	È mancino

Risultati dell'attività:

Conoscenza:

- Maggiore conoscenza dei nomi e delle caratteristiche dei partecipanti: Attraverso il gioco, i partecipanti imparano i nomi, gli interessi e le caratteristiche dei loro compagni, ampliando la loro conoscenza dei loro pari.
- Consapevolezza della diversità: Interagendo con un gruppo eterogeneo di persone, i partecipanti acquisiscono conoscenza e consapevolezza dei diversi background, interessi e prospettive.

Competenze:

- Ascolto attivo: I partecipanti esercitano le capacità di ascolto attivo mentre si impegnano in conversazioni e cercano di trovare individui che corrispondono a caratteristiche specifiche sulle loro carte bingo.
- Abilità comunicative: L'attività offre ai partecipanti l'opportunità di migliorare le proprie capacità comunicative ponendo domande, scambiando informazioni ed esprimendosi chiaramente.
- Abilità interpersonali: I partecipanti sviluppano abilità interpersonali come la creazione di rapporti, l'avvio di conversazioni e l'impegno in interazioni positive con gli altri.

Atteggiamenti:



- Apertura mentale e inclusività: Giocando a Human Bingo, i partecipanti coltivano un atteggiamento di apertura mentale nei confronti di caratteristiche e background diversi, favorendo l'inclusione e l'accettazione.
- Connessione e conoscenza: L'attività promuove un atteggiamento positivo di connessione e conoscenza tra i partecipanti, incoraggiandoli a sostenersi e apprezzarsi a vicenda.
- Disponibilità a impegnarsi: L'attività Human Bingo incoraggia i partecipanti a impegnarsi attivamente con gli altri, abbattendo le barriere iniziali e promuovendo un atteggiamento positivo verso la collaborazione e il lavoro di squadra.

Istruzioni/suggerimenti:

1. Spiegate lo scopo dell'attività: aiutare i partecipanti a conoscersi trovando le persone che corrispondono a caratteristiche specifiche su una carta bingo.
2. Distribuire le carte del Bingo umano e le penne/matite a ogni partecipante.
3. Invitare i partecipanti a mescolarsi, a conversare e a trovare le persone che corrispondono alle caratteristiche delle loro carte Bingo.
4. Incoraggiate i partecipanti a scrivere i nomi degli abbinamenti nelle caselle corrispondenti sulle loro carte.
5. Stabilite un limite di tempo di 15 minuti per l'attività.
6. Riunire i partecipanti per una breve discussione di gruppo dopo l'attività per condividere esperienze e riflessioni.
7. Ringraziate i partecipanti per la loro partecipazione e sottolineate il valore della creazione di legami e della promozione di un ambiente inclusivo.

Attività 1.4 Mongolfiera

Scopo dell'attività/tecnica: Lo scopo del gioco della mongolfiera è incoraggiare i partecipanti a condividere le loro aspettative, i loro contributi e le loro paure in relazione alla formazione o al workshop.

Durata: 20-30 minuti

Preparazione/Materiali/Attrezzature: Mongolfiera stampata o disegnata su carta formato A3

Risultati dell'attività:

Conoscenza:





- Maggiore consapevolezza delle aspettative individuali: I partecipanti acquisiscono consapevolezza delle proprie aspettative e dei propri obiettivi per la formazione o il workshop.
- Comprensione dei contributi condivisi: L'attività promuove la conoscenza dei vari contributi che i partecipanti possono apportare all'esperienza di apprendimento complessiva.

Competenze:

- Comunicazione efficace: I partecipanti si esercitano a esprimere le loro aspettative, i loro contributi e le loro paure, migliorando le loro capacità di comunicazione.
- Ascolto attivo: Ascoltando attivamente i contributi degli altri, i partecipanti sviluppano la capacità di ricevere e comprendere attentamente le informazioni.

Atteggiamenti:

- Apertura e collaborazione: L'attività incoraggia un atteggiamento aperto e collaborativo tra i partecipanti che condividono i loro pensieri e le loro aspettative.
- Sostegno ed empatia: attraverso la condivisione di paure o preoccupazioni, i partecipanti favoriscono un'atmosfera di sostegno ed empatia, creando uno spazio sicuro per l'apprendimento.
- Mentalità positiva: Esprimendo le proprie aspettative e i propri contributi, i partecipanti coltivano una mentalità positiva nei confronti della formazione o del workshop, favorendo l'entusiasmo e la motivazione.

Istruzioni/suggerimenti:

1. Disegnate o stampate l'immagine di una mongolfiera e ritagliate tanti piccoli palloncini/post it da inserire all'interno del pallone più grande.
2. Chiedete ai partecipanti di pensare alle loro aspettative per la formazione, a ciò che sperano di contribuire e ad eventuali timori.
3. Distribuite i palloncini/post it ai partecipanti e chiedete loro di scrivere sul palloncino le loro aspettative, i loro contributi o le loro paure.
4. Una volta che tutti hanno scritto sul proprio palloncino/post it, raccoglieteli e metteteli all'interno del pallone grande.
5. Chiedete ai partecipanti di scegliere a turno un palloncino piccolo all'interno del palloncino più grande e di leggere ad alta voce ciò che vi è scritto. Poi, possono condividere i loro pensieri o sentimenti riguardo alle aspettative, ai contributi o alle paure.
6. Incoraggiare l'ascolto attivo e il dialogo rispettoso mentre i partecipanti condividono e rispondono ai contributi degli altri.
7. L'attività della mongolfiera può contribuire a creare un ambiente di apprendimento sicuro e collaborativo, consentendo ai partecipanti di esprimere le loro aspettative, i loro contributi e





le loro paure in modo non minaccioso e creativo. Questa attività promuove anche l'ascolto attivo, l'empatia e la comprensione tra i partecipanti.

1.3 Link e risorse utili

I formatori possono trovare ulteriori attività e informazioni sui metodi di formazione non formale ai seguenti link:

<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/>

<https://symondsresearch.com/quick-icebreakers/> Data di accesso: 13.04.2023

<https://www.cleverism.com/10-ice-breaker-activities-meetings-training-team-building-sessions/>
Data di accesso: 13.04.2023

<https://www.mindtools.com/a2dl2jd/ice-breakers> Data di accesso: 13.04.2023

<https://www.mindtools.com/akp37i0/team-building-exercises-and-activities> 28.04.2023

Tudor, S. L. (2013). Formale-non formale-informale nell'educazione. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 76, 821-826.

Gough, S., Walker, K. e Scott, W. (2001). Apprendimento permanente: Verso una teoria della pratica per l'educazione e la formazione ambientale formale e non formale. *Canadian Journal of Environmental Education*, 6, 178-196.

Denkowska, S., Fijorek, K., & Węgrzyn, G. (2020). L'istruzione e la formazione formale e non formale come strumento di promozione dell'innovazione e della competitività nei Paesi membri dell'UE. *Journal of Competitiveness*, 12(3).

