



ITALY

www.culturepilots.eu

LLP-LDV-TOI-11-AT-22

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Culture Pilots
Curriculum ITALIA

Settembre 2012

Contatto:

EUROCULTURA

Via del Mercato Nuovo 44G

36100 Vinenza, Italia

tel. +30 0444 964770

info@eurocultura.it

Editoriale:

Gianluigi Rago e Luciana Levi Bettin, Eurocultura, Vicenza (Italia)

Il curriculum è basato sul curriculum sviluppato da BFI OOE, Austria per Linz09 Capitale Europea della Cultura.

Per ulteriori informazioni: www.culturepilots.eu



Creative Commons License Deed
Attribuzione-Non commerciale-Non opere derivate 2.5 Italia

Tu sei libero:

di riprodurre, distribuire, comunicare al pubblico, esporre in pubblico, rappresentare, eseguire e recitare quest'opera

Alle seguenti condizioni:



Attribuzione. Devi attribuire la paternità dell'opera nei modi indicati dall'autore o da chi ti ha dato l'opera in licenza e in modo tale da non suggerire che essi avallino te o il modo in cui tu usi l'opera.



Non commerciale. Non puoi usare quest'opera per fini commerciali.

- Ogni volta che usi o distribuisi quest'opera, devi farlo secondo i termini di questa licenza, che va comunicata con chiarezza.
- In ogni caso, puoi concordare col titolare dei diritti utilizzi di quest'opera non consentiti da questa licenza.
- Questa licenza lascia impregiudicati i diritti morali.

Le utilizzazioni consentite dalla legge sul diritto d'autore e gli altri diritti non sono in alcun modo limitati da quanto sopra.

Culture Pilots è un progetto Leonardo da Vinci Transfer of Innovation (LLP-LDV-TOI-11-AT-22).

Culture Pilots è basato su un'iniziativa del Berufsförderungsinstitut OÖ (Austria) in cooperazione con ISQ (Portogallo), Transit Projectes (Spagna), Eurocultura (Italia), Union des Centres sociaux des Bouches-du-Rhône (Francia) and MarseilleProvence 2013 (Francia).

Durata del progetto: Novembre 2011 – Ottobre 2013

Disclaimer:

Questa pubblicazione è stata curata da Gianluigi Rago e Luciana Levi Bettin, Eurocultura.

Il curriculum è basato su un progetto sviluppato da BFI OOE, Austria per Linz09 Capitale Europea della Cultura.

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Indice dei contenuti

Introduzione	6
Il progetto	8
<i>Target group</i>	10
<i>Selezione dei partecipanti</i>	10
<i>Obiettivi formativi</i>	11
<i>Metodo formativo</i>	11
<i>Periodo formativo</i>	12
<i>Struttura</i>	12
<i>Contenuti della formazione</i>	13
<i>Descrizione dei moduli formativi e dei loro contenuti</i>	14
<i>Seminari</i>	14
<i>Finalità del percorso formativo</i>	19
<i>Risultati dell'apprendimento</i>	21
<i>Conoscenze</i>	21
<i>Abilità</i>	21
<i>Competenze</i>	22
<i>Benefici per i partecipanti</i>	23
<i>I formatori</i>	24
<i>Struttura della formazione orientata al processo e approccio sistemico</i>	25
2) Il curriculum formativo	28
<i>Modulo 1</i>	29
<i>Lavoro biografico – orientamento individuale – riflessione – rafforzamento dell'individuo (4 unità formative)</i>	29
<i>Modulo 2</i>	30
<i>Lavoro biografico – orientamento individuale – riflessione – rafforzamento dell'individuo (4 unità formative)</i>	30
<i>Moduli 3 - 4</i>	32
<i>Lavoro biografico – orientamento individuale – riflessione – rafforzamento dell'individuo (8 unità formative)</i>	32
<i>Moduli 5 - 6</i>	34
<i>I diversi concetti di cultura – comprendere una cultura – la cultura come sistema dinamico di azione sociale (8 unità formative)</i>	34
<i>Moduli 7 - 8</i>	36
<i>Competenza interculturale – Comunicazione interculturale (8 unità formative)</i>	36
<i>Moduli 9 - 10</i>	38
<i>Gestione del conflitto (8 unità formative)</i>	38
<i>Moduli 11 - 12 - 13</i>	40
<i>Project management – basi teoriche e progetto individuale (12 unità formative)</i>	40
<i>Modulo 14</i>	42

<i>Lavoro biografico – orientamento individuale – riflessione – rafforzamento dell'individuo (4 unità formative)</i>	42
<i>Modulo 15</i>	43
<i>Analisi dell'ambiente sociale – conoscere il centro storico di Vicenza (4 unità formative)</i> .	43
<i>Moduli 16 - 17 - 18 - 19</i>	44
<i>Project management – basi teoriche e progetto individuale (16 unità formative)</i>	44
<i>Moduli 20 - 21</i>	45
<i>Tecniche per le visite guidate – lavorare con i gruppi (8 unità formative)</i>	45
<i>Moduli 22 - 23</i>	46
<i>Tecniche di presentazione – Tecniche di comunicazione – Parlare in pubblico (8 unità formative)</i>	46
<i>Moduli 24 - 25</i>	47
<i>Sviluppo delle visite guidate (8 unità formative)</i>	47
<i>Moduli 26 - 27 - 28 - 29</i>	48
<i>Tecniche di presentazione – Tecniche di comunicazione – Parlare in pubblico (16 unità formative)</i>	48
<i>Moduli 30 - 31 - 32</i>	49
<i>Tecniche di ricerca attiva del lavoro (12 unità formative)</i>	49
<i>Moduli 33 - 34 - 35 - 36 - 37</i>	50
<i>Educazione di base all'imprenditoria (20 unità formative)</i>	50
<i>Modulo 38</i>	53
<i>Lavoro biografico – orientamento individuale – riflessione – rafforzamento dell'individuo (4 unità formative)</i>	53
<i>Coaching individuale: portfolio delle competenze (8 unità didattiche per partecipante) e orientamento professionale (5 unità didattiche per partecipante)</i>	54
<i>Il tirocinio</i>	55
3) Le visite guidate	56
Esercizi	61
Esercizio 1: Inventare le persone.....	62
Esercizio 2: identificare i valori.....	63
Esercizio 3: “sono orgoglioso di...”	64
Esercizio 4: Una lettera a me stesso.....	65
Esercizio 5: la storia del martello	67
Esercizio 6: La storia della metropolitana.....	68
Esercizio n. 7: Il conflitto	69
Esercizio 8: I giudizi di valore.....	70
Esercizio n. 9: vicinanza – lontananza – continuità – discontinuità.....	71
Esercizio n. 10: Analisi dei ruoli – autovalutazione.....	76
Esercizio n. 11: Analisi dei ruoli – valutazione da parte di terzi	78

Introduzione

Culture Pilots è un progetto europeo di Trasferimento di Innovazione promosso da BFI OÖ - Austria e si basa su un progetto di grande successo sviluppato dal Centro di Formazione Professionale austriaco in occasione di Linz09 Capitale Europea della Cultura.

Nel progetto originario 12 donne immigrate che vivono a Linz hanno accompagnato persone del luogo e turisti alla scoperta della città, offrendo uno sguardo sulla vita degli stranieri lì residenti, sulla loro quotidianità, incoraggiando il contatto interculturale e la reciproca comprensione.

Nella prima fase del progetto le donne immigrate hanno seguito un corso di formazione finalizzato al loro empowerment.

Le visite guidate alla città hanno avuto un grande successo tanto che nel 2009 il progetto ha ricevuto dallo stato austriaco il premio per l'Educazione degli Adulti nella categoria "Innovazione".

Il progetto Culture Pilots affronta il tema delle difficoltà che molti immigrati – in particolare donne - che vivono nell'Unione Europea incontrano a trovare un lavoro adeguato alle loro qualifiche professionali. Allo stesso tempo, il progetto Cultur Pilots affronta la necessità di un dialogo interculturale per migliorare la comprensione sociale e promuovere la consapevolezza dell'importanza della diversità linguistica e culturale in Europa.

Lo scopo del progetto europeo di apprendimento permanente è quello di trasferire e implementare il curriculum Cultur Pilots e i tour della città in altri paesi europei (FR, PT, IT, ES) e lo sviluppo di nuove competenze e nuovi posti di lavoro, incoraggiando la cooperazione tra l'istruzione e la formazione professionale, la cultura e il mondo del lavoro.

I destinatari del progetto sono formatori e coaches che lavorano in contesti interculturali, immigrati qualificati e socialmente competenti, abitanti di provenienza culturale diversa da quella prevalente, gente del luogo e turisti che partecipano ai tour della città che vengono sviluppati.

Le attività del progetto sono:

- Adattamento del curriculum originale Culture Pilots al paese specifico e traduzione nella lingua locale.
- Progettazione e realizzazione di un programma di formazione per formatori che operano in ambiti interculturali avente come oggetto il rafforzamento delle persone basato sulle risorse individuali e sull'orientamento al processo.

- L'implementazione del programma formativo Culture Pilots nei paesi che partecipano al progetto.
- Le visite guidate a Marsiglia, Lisbona, Vicenza e Barcellona.
- Attività di disseminazione e di PR: sito web, workshops informativi ed una conferenza finale che si terrà a Marsiglia nell'ambito delle manifestazioni previste per MarseilleProvence2013 Capitale Europea della Cultura.

Il progetto Culture Pilots nasce da un'iniziativa di Berufsförderungsinstitut OÖ (Austria) in cooperazione con ISQ (Portogallo), Transit Projectes (Spagna), Eurocultura (Italia), Union des Centres sociaux des Bouches-du-Rhône (Francia) and MarseilleProvence 2013 (Francia).

Il progetto

Il curriculum originario di CULTURE PILOTS, sviluppato da BFI OÖ in occasione di Linz09 Capitale Europea della Cultura, è stato adattato alla realtà italiana sulla base dei risultati emersi durante uno studio preliminare condotto a livello locale che ha visto il coinvolgimento dei soggetti chiave che operano con gli immigrati e degli immigrati stessi.

L'analisi della situazione degli stranieri in Italia sia per quanto riguarda la composizione della popolazione immigrata (sesso, età, paese di origine, etc) che per quanto concerne il loro inserimento nel mercato del lavoro (settori occupazionali, difficoltà di accesso etc) ci ha permesso di definire il quadro complessivo nel quale contestualizzare le attività formative.

Pur mantenendo l'impianto originale del progetto, che mira principalmente all'*empowerment* dei partecipanti per promuovere il loro inserimento nel mercato del lavoro in posizioni professionali congruenti con le competenze acquisite nei paesi di origine, il curriculum adattato incorpora suggerimenti ed informazioni raccolte nel corso delle interviste fatte a testimoni privilegiati e a immigrati al fine di proporre un curriculum il più possibile rispondente ai bisogni della popolazione immigrata locale.

I cambiamenti più significativi apportati al curriculum originale si riferiscono all'identificazione dei destinatari e all'inclusione di moduli formativi di educazione all'imprenditoria.

In Italia vi è un grande numero di persone che hanno la cittadinanza italiana ma sono nati e cresciuti all'estero. Si tratta di figli e nipoti di italiani che nel secolo passato sono emigrati per cercare lavoro all'estero e che, in base alla nostra legge, hanno il diritto di ottenere la cittadinanza dei loro avi.

Si tratta quindi di persone giuridicamente italiane ma che hanno gli stessi problemi degli altri stranieri a partire da una scarsa conoscenza della lingua e da titoli accademici non riconosciuti dall'ordinamento italiano.

Questo fenomeno di immigrati di ritorno è particolarmente esteso in Veneto, che a cavallo tra il 1800 ed il 1900 ha avuto il più alto numero di emigranti di tutta Italia. Una filiera molto consistente di emigrazione veneta andava verso i paesi dell'America Latina, soprattutto Argentina e Brasile. La grave situazione economica di questi paesi, soprattutto dell'Argentina, ha fatto sì che molti figli e nipoti di Italiani lì residenti abbiano deciso di intraprendere la via del ritorno verso la patria dei genitori alla ricerca di migliori condizioni di vita e di lavoro.

Questa particolare fascia di stranieri è stata indicata dagli stakeholders intervistati come un target group da considerare nell'adattamento del curriculum formativo CULTURE PILOTS.

Considerando poi che un gruppo composto da uomini e donne con un diverso background culturale offre una maggior opportunità di confronto tra diversi modelli comunicativi e comportamentali sia per quanto riguarda il genere che il paese di origine, abbiamo deciso di aprire la partecipazione al percorso formativo ad ambo i sessi.

Per quanto riguarda invece l'inserimento nel percorso formativo di un modulo formativo sull'educazione all'imprenditoria, siamo partiti da due dati emersi dall'analisi quantitativa e qualitativa della presenza straniera nel mercato del lavoro italiano:

- 1) nel 2010 in Italia vi erano 229.436 imprenditori di origine etnica, con un aumento di 20.454 rispetto all'anno precedente,
- 2) la presenza degli stranieri nel settore occupazionale della cultura è quasi inesistente, nonostante le loro competenze, a partire da quelle interculturali, possano essere preziose nella relazione, ad esempio, con turisti provenienti da altri paesi.

Questi dati ci hanno portato ad ipotizzare che alla fine del percorso formativo i partecipanti possano decidere di avviare una propria attività imprenditoriale, in forma consorziata o individuale, per offrire sul mercato locale servizi di tipo culturale o alle imprese quali, ad esempio l'accoglienza di turisti o clienti stranieri, l'organizzazione di visite guidate della città etc.

Target group

12 donne e uomini di origine straniera, di età diverse, che vivono a Vicenza , che hanno almeno una qualifica professionale, una buona conoscenza dell'italiano e di un'altra lingua (inglese, tedesco o spagnolo) e che vogliono identificare, rafforzare ed ampliare le loro competenze chiave.

Il percorso formativo proposto dal progetto è finalizzato a migliorare le opportunità dei partecipanti di inserimento nel mercato del lavoro o di fornire loro le competenze di base per avviare un'attività lavorativa autonoma.

Selezione dei partecipanti

Il progetto viene pubblicizzato attraverso brochure illustrative fornite a testimoni privilegiati dell'area vicentina (ad esempio dipartimenti immigrati dei sindacati, Informagiovani, Uffici del Lavoro, associazioni di stranieri) oltre che essere consegnate direttamente agli stranieri che vengono presso i nostri uffici.

I potenziali partecipanti sono invitati ad un incontro conoscitivo nel corso del quale viene presentato il progetto, illustrandone le finalità, le fasi ed i risultati attesi. 20 tra questi partecipanti vengono poi convocati per il colloquio di selezione.

I criteri di selezione sono una forte motivazione, i benefici che il partecipante può potenzialmente trarre dal percorso formativo, un titolo di studio (almeno un diploma di qualifica professionale), una buona conoscenza dell'italiano, ottima conoscenza di un'altra lingua tra inglese, tedesco e spagnolo, la possibilità di partecipare alle attività per un periodo di circa 2 mesi, anche in considerazione del fatto che la partecipazione alle diverse attività non prevede alcun riconoscimento economico.

Il colloquio di selezione viene condotto sulla base di una griglia di rilevamento dei dati e di valutazione (*allegato 1*)

Obiettivi formativi

Il principale obiettivo dell'attività formativa è di rendere i partecipanti consapevoli delle loro abilità e competenze e di migliorare la loro capacità di presentarsi in modo positivo nei colloqui con potenziali datori di lavoro. Il focus sull'esperienza migratoria dei partecipanti e sulle loro competenze ed abilità unitamente all'apprendimento di tecniche di project management e di conduzione di tour guidati della città costituiranno un importante bagaglio di competenze.

Lo scopo del progetto è di aumentare le opportunità dei partecipanti di inserirsi nel mondo del lavoro trovando un'occupazione presso istituzioni culturali, istituzioni che forniscono servizi agli immigrati dove possono essere messe a frutto le loro specifiche competenze nella comunicazione interculturale, oppure potranno avviare una propria attività autonoma nell'ambito della fornitura di servizi culturali.

Metodo formativo

L'attività comprende 38 moduli formativi per un totale di 152 unità di 45 minuti ciascuna nell'arco di 38 giornate, attività di consulenza e orientamento individuale e lo sviluppo e realizzazione dei tour della città.

I partecipanti saranno costantemente seguiti da un formatore e da un facilitatore. Questa relazione continua tra formatore, facilitatore e gruppo contribuirà alla creazione di un rapporto fiduciario che faciliterà la trattazione di temi sensibili quali il percorso migratorio individuale. Il supporto del formatore, che ha funzioni di coaching, project manager e supervisore del processo formativo è strutturato in modo da poter continuamente integrare nel percorso approfondimenti utili allo sviluppo personale dei partecipanti, avvalendosi anche dell'apporto di esperti esterni.

La rielaborazione del percorso migratorio individuale nell'ambito dell'acquisizione e del rafforzamento di competenze chiave (biografia professionale, comunicazione, gestione dei conflitti, lavoro di gruppo) consentirà l'analisi approfondita di argomenti personali e sociali, favorendo così il rafforzamento dei partecipanti.

Durante il percorso formativo e sotto la guida del formatore i partecipanti predisporranno il proprio portfolio delle competenze. Questa attività contribuirà ad aumentare la consapevolezza dei partecipanti delle proprie abilità e conoscenze e sarà uno strumento molto utile per la futura ricerca di lavoro.

Altro punto focale del percorso formativo è costituito dallo sviluppo di almeno due percorsi di visita guidata della città che verranno proposti in tedesco e spagnolo.

Periodo formativo

Settembre 2012 – Dicembre 2012

Struttura

- 152 unità formative, 38 moduli, 38 giornate di formazione
- 8 unità formative per ciascun partecipante di counselling individuale per la creazione del portfolio delle competenze
- 5 unità di orientamento e coaching individuale
- tirocinio osservativo in organizzazioni culturali e sociali locali.
- sviluppo di almeno due percorsi di visite guidate del centro storico di Vicenza, uno in tedesco e uno in spagnolo.

Contenuti della formazione

- Biografia professionale – orientamento individuale – rielaborazione – rafforzamento dell'individuo (28 unità formative)
- I diversi concetti di cultura – comprendere una cultura – la cultura come sistema dinamico di azione sociale (8 unità formative)
- La competenza interculturale – La comunicazione interculturale (8 unità formative)
- Tecniche di presentazione – Tecniche di comunicazione – Parlare in pubblico (24 unità formative)
- La gestione dei conflitti (8 unità formative)
- Tecniche per la conduzione di visite guidate alla città – Lavorare con i gruppi (8 unità formative)
- Educazione di base all'imprenditoria (20 unità formative)
- Project management – basi teoriche e progetto pratico (24 unità formative)
- Analisi dell'ambiente sociale – conoscere il centro storico di Vicenza (4 unità formative)
- Sviluppo della visita guidata (8 unità formative)
- Tecniche di ricerca attiva di lavoro (12 unità formative)
- Tirocinio osservativo

Descrizione dei moduli formativi e dei loro contenuti

Seminari

- **Biografia professionale – Orientamento individuale – Rielaborazione – Rafforzamento dell'individuo (28 unità formative)**

I partecipanti elaborano le loro biografie ed i loro percorsi migratori attraverso la scrittura, il dialogo e la riflessione. Lavorare sulla propria biografia consente di venire a patti con il proprio vissuto, ricostruendo i legami tra la vita prima e dopo la migrazione.

Le competenze e le qualifiche che i partecipanti hanno ottenuto prima, durante o dopo l'emigrazione (dove il fatto stesso di emigrare è visto come una qualifica in sé) sono rese evidenti, ampliate e integrate nella vita attuale.

Lavorare sulle visioni serve a determinare la posizione iniziale e può essere usato per trovare nuove soluzioni a specifiche situazioni problematiche. E' un processo creativo nel corso del quale il futuro viene previsto e disegnato. lavorare con le visioni è il punto di partenza per la presa di decisioni importanti che determinano il lavoro individuale su sé stessi. Si tratta di vedere dove porta il primo passo per poter farne un secondo.

Il processo di sviluppo della visione può essere paragonato alla continua oscillazione tra la previsione del futuro da una parte ed il passato, con il suo carico di risorse, dall'altra.

Le risorse individuali e le opzioni disponibili vengono individuate e strategicamente mirate per un uso futuro, mentre tutto il percorso formativo mira al rafforzamento dell'autostima dei partecipanti.

- **I diversi concetti di cultura – comprendere una cultura – la cultura come sistema dinamico di azione sociale (8 unità formative)**

In un contesto laboratoriale, i partecipanti si confrontano con i diversi concetti di cultura e si chiedono quale sia il loro personale approccio. Con uno sguardo al loro futuro occupazionale come guide culturali, i partecipanti dovrebbero arrivare a

condividere un concetto di cultura che li aiuti a leggere l'ambiente in cui vivono e la loro vita di migranti come un fenomeno culturale e di riuscire a trasmetterli come tali alle persone culturalmente consapevoli.

- **Le competenze interculturali – La comunicazione interculturale (8 unità formative)**

L'apprendimento interculturale descrive il processo di sviluppo dall'etnocentrismo all'accettazione ed apprezzamento delle altre culture. Nel corso di questa esplorazione, chi intraprende questo percorso è in grado di acquisire competenze interculturali. I presupposti per questo processo sono la capacità di prendere una distanza critica dal proprio concetto di cultura e di confrontarsi con i propri valori.

Oltre che di un quadro socio politico adeguato (eguaglianza giuridica e sociale, possibilità di partecipazione, etc), una società pluralista ha bisogno di persone che abbiano sviluppate competenze interculturali.

- **Tecniche di presentazione – Tecniche di comunicazione – Parlare in pubblico (24 unità formative)**

I partecipanti familiarizzano con le tecniche di presentazione, imparano a presentarsi, a fare una buona impressione in pubblico, si allenano a lavorare in gruppo.

Anche in quest'area formativa il rafforzamento dell'autostima ha un ruolo fondamentale, in particolare per quanto riguarda l'autopresentazione.

Il focus di un role play è sulla tecnica di presentazione, su eventuali difficoltà, barriere e potenziali situazioni conflittuali tra i partecipanti ad una visita guidata, le guide culturali la popolazione con l'obiettivo di impedirne l'insorgenza o di gestirne lo sviluppo in modo positivo.

Un altro argomento riguarda lo sviluppo della capacità di affrontare e rispondere alle domande che possono essere poste dai diversi soggetti, a partire dai partecipanti alle visite guidate ma in futuro anche da un potenziale datore di lavoro, e di definire un possibile ambito di azione.

- **La gestione del conflitto (8 unità formative)**

Questo modulo affronta i temi della percezione di sé, di come siamo percepiti dagli altri, dell'immagine del nemico, la religione, la comunicazione ed il comportamento nelle situazioni interculturali nonché delle cause dei conflitti.

I conflitti interculturali sono per lo più conflitti di valore e di distribuzione e non possono essere risolti con l'adozione di posizioni ostinate o dominanti ma richiedono un atteggiamento critico e attento.

Al fine di sollecitare nei partecipanti una riflessione sugli atteggiamenti individuali, per offrire una gamma di possibili comportamenti positivi e per ridurre il timore del conflitto, vengono analizzati e discussi i conflitti interculturali ed i loro molteplici aspetti e vengono presentati modelli costruttivi per la loro gestione.

- **Tecniche per la conduzione di visite guidate alla città – Lavorare con i gruppi (8 unità formative)**

I gruppi hanno le proprie regole e le proprie modalità di funzionamento, anche se si formano per periodi molto brevi. I partecipanti acquisiscono familiarità con i processi di formazione dei gruppi, sulle dinamiche che si instaurano e riflettono anche sui processi in atto nel loro gruppo.

Vengono insegnate le tecniche da usare durante le visite guidate al fine di fornire strumenti utili per organizzare i loro tour in maniera professionale. L'obiettivo non è quello di copiare metodi già esistenti quanto piuttosto di aiutare ciascun partecipante a sviluppare i propri metodi ed approcci.

- **Educazione di base all'imprenditorialità (20 unità formative)**

I partecipanti apprendono i concetti di base dell'imprenditoria e le più comuni forme giuridiche dell'impresa (associazione culturale, cooperativa, società di persone etc).

Vengono edotti sul il processo della creazione d'impresa: dall'idea alla definizione del progetto, dal business plan alla realizzazione del progetto stesso, sempre considerando anche gli aspetti burocratici.

Questi temi vengono affrontati in maniera generale e approfonditi specificatamente con riferimento la progetto, in modo che i partecipanti possano immediatamente e chiaramente identificarne la potenziale applicazione concreta.

- **Project management – basi teoriche e progetto pratico (24 unità formative)**

Vengono analizzati il ciclo di vita di un progetto, le diverse fasi e le loro caratteristiche, le tappe fondamentali e verrà fissato un calendario. Altri punti focali di quest'area formativa sono il team building e l'allocazione delle competenze.

I partecipanti, suddivisi in piccoli gruppi sulla base dell'omogeneità del livello di conoscenza dello spagnolo, del tedesco o dell'inglese, sviluppano il percorso della visita guidata alla città.

- **Analisi dell'ambiente sociale – prendere confidenza con il centro storico di Vicenza (4 unità formative)**

Accompagnati da una guida turistica certificata, i partecipanti visitano la città e imparano a conoscerne la storia e l'architettura oltre che vedere le tecniche che sono usate a livello professionale.

- **Sviluppo della visita guidata (8 unità formative)**

Sulla base dei propri interessi e preferenze, ciascun gruppo sviluppa un itinerario di visita della città vecchia, definendo i luoghi di interesse riferiti agli aspetti sociali, storici e architettonici.

- **Tecniche di ricerca attiva del lavoro (12 unità formative)**

I partecipanti imparano a redigere il proprio curriculum sulla base del portfolio delle competenze, a scrivere una lettera di accompagnamento, ad autocandidarsi, a sostenere un colloquio di lavoro, a reperire le informazioni sulle offerte e a decodificarle in maniera corretta.

- **Tirocinio osservativo**

Tutti i partecipanti fanno un tirocinio osservativo presso un'istituzione culturale o sociale del vicentino. I tirocini sono organizzati individualmente e, qualora possibile, iniziano alla fine del percorso formativo d'aula, tenendo in considerazione eventuali vincoli dei partecipanti dovuti, ad esempio, alla cura dei figli.

L'obiettivo è dare a ciascun partecipante l'opportunità di fare un'esperienza pratica nell'ambito culturale e sociale e di costruire relazioni che possano aiutarlo in un secondo momento nella sua ricerca di lavoro.

Inoltre i partecipanti potranno mettere in pratica, e quindi consolidare, le competenze acquisite durante la formazione (project management, competenze comunicative ed interculturali) ed acquisirne di nuove.

- **Counselling individuale per la creazione del portfolio delle competenze (8 unità formative per ciascun partecipante)**

Oltre all'attività formative d'aula, ogni partecipante dispone di un pacchetto di 8 ore di counselling individuale per ulteriore attività di valutazione ed individuazione delle proprie abilità e conoscenze e per la predisposizione del proprio portfolio delle competenze

- **Coaching individuale per l'empowerment e l'orientamento (5 unità didattiche per ciascun partecipante)**

Ciascun partecipante può usufruire di 5 unità didattiche di coaching individuale. Questo tempo può essere usato per attività di orientamento e counselling.

Finalità del percorso formativo

Il percorso formativo intende preparare i partecipanti a lavorare come guide culturali a Vicenza ed ha l'obiettivo di far emergere le competenze possedute dai partecipanti, ampliarle e renderle fruibili in maniera consapevole. Il percorso formativo fornirà inoltre le conoscenze di base per la creazione d'impresa, consentirà l'acquisizione di competenze nell'ambito del project management e della mediazione culturale che potranno essere usate dai partecipanti anche in altre aree professionali e sociali.

Sulla base dell'assunto che la cultura è un sistema sociale dinamico, in continuo cambiamento (Fedorowicz, Hania M., 2006) i partecipanti saranno sollecitati a riflettere sul proprio ambiente sociale e sul proprio modo interculturale di vivere, a conoscere e capire tutto questo imparando ad apprezzarlo e valorizzarlo come una risorsa.

La finalità della formazione è l'empowerment dei partecipanti attraverso la stesura della biografia professionale, la rielaborazione del proprio vissuto migratorio, l'aumentata consapevolezza delle proprie competenze chiave, dei propri punti di forza e delle proprie potenzialità, l'accrescimento dell'autostima, il lavoro sulla competenza interculturale, l'acquisizione di una conoscenza generale del project management e delle tecniche di presentazione e di autopresentazione.

Competenze chiave, definite anche "soft skills" è un termine mutuato dall'area economica che esprime il cambiamento richiesto ai lavoratori nell'ambito delle strategie di risoluzione dei problemi, competenze comunicazionali, capacità di lavorare in gruppo etc. Il significato intrinseco di questo termine è che si tratta di abilità e capacità di base.

Il termine "soft skills" è l'opposto di "hard skills", che indica la conoscenza specializzata e la competenza professionale che si presume un candidato debba avere. Le competenze chiave sono sempre più considerate un importante criterio nella selezione delle risorse umane.

Nell'ambiente di lavoro sono particolarmente ricercate le seguenti competenze:

- capacità comunicazionali
- capacità lavorare in team
- gestione del tempo (*time management*)
- competenze interculturali

- capacità di gestire i conflitti
- autostima, capacità di auto motivarsi
- capacità di prendere decisioni

Si tratta di competenze comportamentali che entrano in gioco quando le persone agiscono ed interagiscono e che, ad un certo livello, possono essere apprese.

In virtù della socializzazione di genere, le cosiddette competenze chiave sono più facilmente riscontrabili nelle donne. Genitori, insegnanti e gli altri soggetti che concorrono alla formazione delle ragazze trasmettono modelli di ruolo dove la capacità di comunicazione, la flessibilità e la capacità di gestire i conflitti in seno alla famiglia ricade soprattutto sulla donna.

Tali competenze si rafforzano ulteriormente quando la donna costruisce il proprio nucleo familiare grazie ad attività come l'educazione dei figli e la gestione domestica, che richiedono un alto livello di capacità organizzative e di comunicazione.

La composizione mista del gruppo (uomini e donne) facilita la contaminazione positiva dei maschi e facilita la loro acquisizione ed il rafforzamento delle competenze chiave.

Poiché il focus della formazione è posto sul project management, le competenze chiave acquisite possono essere immediatamente applicate. I fondamenti teorici del project management e la loro implementazione pratica nel contesto delle visite guidate consente ai partecipanti di gestire progetti nell'ambito lavorativo avendone la piena responsabilità.

Uno degli scopi principali della formazione è quello di gettare una solida base per future attività professionali dei partecipanti. Al di là dell'ambito specifico del progetto, i partecipanti devono avere l'opportunità di poter lavorare in futuro come mediatori culturali, operatori culturali o nell'ambito del supporto sociale e devono essere in grado di usare le competenze pratiche e teoriche acquisite anche in altri contesti.

Risultati dell'apprendimento

Conoscenze

- Teoria e pratica di project management
- Stati di avanzamento di un progetto
- Time management di progetti
- Conoscenza di Vicenza da un punto di vista sociale, storico ed architettonico
- Conoscenza dell'offerta culturale della città
- Consapevolezza dei diversi stili e comportamenti comunicazionali
- Conoscenza delle strategie di risoluzione dei conflitti
- Consapevolezza delle differenze culturali
- Conoscenza di base delle teorie culturali
- Conoscenza di base delle tecniche di comunicazione e del parlare in pubblico
- Conoscenza delle diverse tecniche per le visite guidate alla città
- Conoscenza sulla formazione e la dinamica dei gruppi
- Educazione di base all'imprenditoria

Abilità

- Capacità di comprendere le diverse tradizioni culturali
- Uso della consapevolezza culturale in ambito professionale
- Applicazione dei modelli culturali teorici in progetti pratici
- Competenza interculturale
- Conoscenza dei diversi profili professionali che richiedono competenze intercultural
- Capacità di considerare i diversi bisogni individuali nel processo di sviluppo di un progetto

- Capacità di raccogliere ed elaborare le informazioni in modo sistematico al fine di poterle usare nell'ambito di un progetto
- Capacità di usare materiali diversi per fare una presentazione
- capacità di far parte di un gruppo di lavoro o di studio / capacità di lavorare in gruppo
- Miglioramento delle competenze linguistiche a livello verbale e scritto
- Rafforzamento dell'autostima e consapevolezza delle proprie competenze
- Rafforzata capacità di risolvere i conflitti
- Capacità di risolvere i conflitti in contesti intercultural
- Aumentata capacità di gestire il tempo
- Capacità di stilare la propria biografia (personale e professionale)
- Capacità di collegare la propria esperienza personale con l'esperienza migratoria in generale
- Capacità di trasformare le esperienze di vita difficili in risorsa
- Capacità di sviluppare visioni della propria e visioni positive riguardanti sviluppi futuri della vita privata e professionale
- Capacità di presentazione e di autopresentazione
- Sviluppo di competenze individuali nell'ambito della ricerca del lavoro
- Capacità di passare dalla teoria alla pratica mettendo in pratica le nozioni apprese sviluppando un itinerario turistico e guidando gruppi nel tour della città

Competenze

- Portfolio delle competenze
- Realizzazione pratica delle visite guidate

Benefici per i partecipanti

- Empowerment: rafforzamento dell'individuo e la sua autostima attraverso un lavoro olistico, basato sulle risorse personali, sull'autobiografia personale e professionale
- Identificazione e ulteriore sviluppo delle competenze specialistiche e sociali a partire dalle qualificazioni esistenti
- Acquisizione e consolidamento di una vasta gamma di competenze quali: biografia professionale, project management, diversi approcci alla cultura e consapevolezza cultural, competenze intercultural e comunicazionali, analisi dell'ambiente sociale, sviluppo di itinerari turistici, comunicazione e capacità di presentazione, gestione dei conflitti e molte altre
- Predisposizione del portfolio delle competenze
- Nuove opzioni professionali da poter esercitare dopo un'ulteriore percorso formativo specifico (ad esempio nell'ambito dell'assistenza ai migranti, ai bambini, agli anziani etc)
- Migliori opportunità di inserimento nel mercato del lavoro
- Possibilità di iniziare un'attività in proprio

Partecipando al percorso formativo e lavorando come guide turistiche, i partecipanti sono qualificati per l'accesso a nuovi campi di attività quali, ad esempio, la mediazione culturale in istituzioni culturali, musei, istituzioni pubbliche, scuole, ecc.

Grazie al rafforzamento delle loro competenze ed alla loro formazione in project management saranno anche in grado di trovare un'occupazione in diverse aree del settore privato come lavoratori subordinati o autonomi.

I formatori

La parte più consistente della formazione, la facilitazione del processo di apprendimento e la gestione del progetto sono responsabilità di un formatore, supportato da un facilitatore.

La continuità garantita dalla presenza costante di uno stesso formatore è uno dei fattori di successo del progetto, in quanto contribuisce a creare quel clima di reciproca fiducia che favorisce un processo orientato sia alla persona che al contenuto.

Interverranno nel percorso formativo anche esperti esterni che daranno il loro contributo nell'ambito di aree specifiche quali, ad esempio, la comunicazione, le tecniche per la realizzazione di visite guidate alla città, le esperienze imprenditoriali etniche etc.

Il formatore principale deve avere:

- Esperienza in project management
- Esperienza nella formazione degli adulti e nel coaching
- Competenze sociali ed intercultural
- Grande coinvolgimento nei temi intercultural
- Esperienza nell'ambito dell'educazione e della cultura
- Esperienza di lavoro con gli immigrati
- Esperienza nella gestione dei conflitti interculturali
- Apertura mentale nei confronti di ogni diversità
- Creatività
- Approccio alla formazione di tipo sistemico - costruttivista

La decisione di inserire nel gruppo in formazione sia maschi che femmine consiglia di individuare un formatore di sesso maschile coadiuvato da un facilitatore di sesso femminile.

Grazie alla continuità della sua presenza nel gruppo, il formatore principale ha anche il ruolo di facilitatore del processo. E' la prima persona che i partecipanti possono contattare se hanno dei problemi mentre la figura del facilitatore interviene a supporto di altre attività quali lo sviluppo degli itinerari delle visite guidate alla città.

Nel caso qualcuno dei partecipanti dovesse avere difficoltà di relazione con il formatore principale, il facilitatore diventerà il soggetto a cui rivolgersi anche per problemi e difficoltà non prettamente legate alla realizzazione dei tour.

Struttura della formazione orientata al processo e approccio sistemico

Tutto il percorso formativo del progetto è strutturato e sviluppato con modalità orientate al processo. Questo significa che è il formatore principale che decide come strutturare i contenuti dei diversi moduli formativi in base ai bisogni dei partecipanti. E' chiaro che in questa modalità formativa l'enfasi è posta sulle richieste di conoscenza ed approfondimento dei partecipanti più che sulla trattazione degli argomenti previsti.

La gestione di un percorso formativo orientato al processo ha un andamento ondulatorio. I contenuti della formazione vengono definiti all'inizio, così come vengono definiti i singoli moduli formativi, ma la loro implementazione può essere continuamente modificata. Conseguentemente i punti focali dei singoli moduli così come il calendario possono subire delle variazioni.

Lo scopo principale di questo progetto è il rafforzamento dei partecipanti. A partire dalle loro preesistenti conoscenze ed esperienze formative, essi dovrebbero ottenere i massimi benefici possibili dalla formazione e quindi ampliare le loro possibilità di futuro inserimento nel mondo del lavoro.

Il quadro teorico di questo tipo di formazione è l'approccio sistemico, che è stato uno dei principali fattori di successo del progetto originale.

Affinché questa metodologia didattica venga correttamente applicata prima dell'inizio del progetto il formatore principale segue un percorso di aggiornamento durante il quale viene presentato ed analizzato l'approccio sistemico nella formazione degli adulti.

I principi fondamentali del metodo sistemico - costruttivista sono:

- Il pensiero sistemico è basato sull'osservatore: quando si descrive la realtà ciò che conta è chi la descrive. Il pensiero sistemico rompe lo schema secondo il quale ciò che è vero e reale può essere osservato obiettivamente.
- Secondo il pensiero sistemico, basato su teorie e modelli elaborati da Peter Senge, Jay Forrester e altri della Sloan School of Management del MIT, ogni decisione, ogni azione, produce effetti su un sistema.
- Il pensiero sistemico è orientato al contest, di conseguenza, ad esempio, ciò che dà un senso alle osservazioni è se queste sono riferite ad un contesto specifico. Il pensiero sistemico pertanto si contraddistingue in quanto non offre descrizioni banali e lineari di un sistema complesso.

Tutto questo implica processi di apprendimento per cui:

- l'apprendimento è una forma di percezione, un processo attraverso il quale si costruisce o si ricostruisce la realtà;
- i risultati del processo di apprendimento sono mappe nuove o modificate. Queste mappe non possono essere percepite dall'esterno, ma si evidenziano per mezzo di comportamenti ed entrano quindi nella sfera della comunicazione;
- i processi di apprendimento sono individuali e autonomi e non possono essere eterodiretti: ogni singolo sistema decide sulla base delle proprie condizioni strutturali ed esperienze se qualcosa viene appreso o meno e cosa viene appreso (cf. Ruth Seliger: Theoriegrundlagen Systemisches Training, in: In Aktion – Systemische Organisationsentwicklung und Supervision, ibs Verlag 2000).

Nel quadro di questo modo di pensare, l'insegnamento ex-cathedra potrebbe apparire impossibile e infatti implica altre forme di docenza.

In questo contesto l'insegnamento è una forma di comunicazione mirata che lavora su contenuti specifici con l'obiettivo di integrare questi contenuti nella mappa individuale di ciascun discente al fine di attivare nuove azioni.

I processi di apprendimento non possono essere generati ma possono solo essere stimolati.

Pertanto insegnare significa:

- incoraggiare attraverso la messa in discussione degli modelli comportamentali e di pensiero abituali,
- dare spazio all'osservazione ed alla riflessione,
- creare le condizioni generali adatte alla costruzione di conoscenze ed al trasferimento delle stesse.

Ed ecco i suggerimenti di Ruth Seliger al formatore:

Umiltà: scordati il desiderio di avere il controllo diretto dei processi di apprendimento dei partecipanti. Accetta che i partecipanti imparino ciò che vogliono e al tempo stesso imparano quello che loro ti insegnano.

Rispetto: dai l'addio alla vecchia distinzione operata da modelli di apprendimento e di insegnamento obsoleti in base ai quali la competenza spetta agli insegnanti e l'ignoranza agli studenti. Impara ad accettare il fatto che i partecipanti sono gli esperti del proprio apprendimento.

Curiosità: Sii curioso di scoprire quali effetti hanno i tuoi sforzi sui processi di apprendimento e sii sorpreso da ciò che puoi aver imparato.

Neutralità: Ricorda che l'insegnante è sempre dalla parte della "nuova conoscenza". Imparare significa anche che cose precedentemente apprese devono essere ignorate e che un processo di apprendimento può essere anche doloroso. La neutralità come attitudine implica per il formatori essere imparziale nei confronti delle conoscenze nuove e pregresse di saper riconoscere eventuali ferite provocate dall'apprendimento.

Per la formazione in sé, non è dunque importante quali metodi vengono adottati in quanto un approccio sistemico attribuisce molta più importanza al modo con cui un metodo viene applicato e sviluppato piuttosto che al metodo stesso..

Questo approccio, applicato alla formazione così come al coaching, è essenziale affinché i partecipanti possano trovare la propria strada e (ri) scoprire e ampliare le loro competenze. Il grande successo del progetto originario e la sua sostenibilità (lo sviluppo, la continuazione delle visite guidate anche dopo la conclusione del progetto, la formazione e la creazione di un'associazione) dimostra la validità di questo approccio.

2) Il curriculum formativo

la formazione prevede un totale di 38 moduli. Oltre alla formazione d'aula è prevista l'assistenza nell'elaborazione del portfolio delle competenze, l'orientamento ed il coaching individuale ed un tirocinio. I moduli sono suscettibili di modifiche sia per quanto riguarda la tempistica che la specifica focalizzazione degli argomenti.

Modulo 1

Lavoro biografico – orientamento individuale – riflessione – rafforzamento dell'individuo (4 unità formative)

- **Apertura del corso / presentazione del formatore e del facilitatore**

- **Definizione delle condizioni generali:**

calendario, pause, modalità di collaborazione: uso dei nomi propri, fiducia, apertura mentale, lezioni teoriche, argomenti di carattere personale...

Obiettivi: creare una sensazione di sicurezza, fornire le informazioni iniziali

Durata: circa 30 min

- **Gioco introduttivo alla sistemica: Inventare le persone (esercizio 1)**

Si formano gruppi di 4 persone che hanno il compito di "inventare" uno dei partecipanti.

Obiettivi: cominciare a conoscere i membri del gruppo, creare un'atmosfera di fiducia, comparazione l'la percezione di sé con la percezione degli altri (come mi percepiscono gli altri?)

Durata: 5 – 10 min per l'invenzione di ciascun partecipante e scambio di opinion all'interno del gruppo, totale: circa 1 h.

- **Presentazione individuale dei partecipanti**

Chi sono? Come mi hanno inventato gli altri?

Obiettivi: cominciare a conoscere gli altri partecipanti, costruzione del gruppo

Durata: circa 1,30 h

Modulo 2

Lavoro biografico – orientamento individuale – riflessione – rafforzamento dell'individuo (4 unità formative)

- **Breve presentazione dei contenuti della formazione – quadro di massima**

Durata: 30 min

Obiettivi: dare un orientamento iniziale

- **Aspettative dei partecipanti**

Scrivere una serie di domande sulla lavagna: Cosa avrò imparato alla fine del corso? Cosa mi piacerebbe imparare qui? Come farò a capire che questa formazione è proprio quella che serve a me?

Trovare le risposte lavorando in piccoli gruppi, scrivete le risposte su dei cartoncini.

Durata: circa 30 min

Obiettivi: avere una panoramica delle aspettative dei partecipanti.

- **Parlare delle aspettative**

Le aspettative vengono presentate e riconciliate con i contenuti proposti. Poiché durante la formazione sono previsti periodi di auto-apprendimento e poiché il contenuto può sempre essere modificato, le richieste dei partecipanti, ove possibile, possono comunque essere prese in considerazione.

Viene presentato e discusso il calendario definitivo del corso

Durata: circa 1.5 h

Obiettivi: riconciliare aspettative e contenuti

- **Desideri e condizioni generali per il gruppo**

Qui i partecipanti hanno ancora una volta la possibilità di esprimere le proprie idee per quanto riguarda le condizioni generali e sulle modalità di lavoro. Vengono stabilite le regole di funzionamento del gruppo (ad esempio il rispetto degli orari, bere il caffè insieme, festeggiare i compleanni, dare riscontri positivi, spegnere il cellulare durante le lezioni ...)

Durata: 1 h

Obiettivi: creare coesione nel gruppo

- **Condizioni formali da rispettare durante la formazione**

Frequenza obbligatoria, firme di presenza, procedure da seguire in caso di malattia, non partecipazione etc.

Durata: 30 min

Obiettivi: definizione delle condizioni formali, creazione di un clima di sicurezza

Moduli 3 - 4

Lavoro biografico – orientamento individuale – riflessione – rafforzamento dell'individuo (8 unità formative)

- **Il metodo biografico: la mia storia di “straniero”**

Quando mi sono reso conto di essere diverso? Com'era quando ero un bambino, un adolescente, un adulto? Chi ero prima di emigrare? Chi sono ora?

In gruppi di 4, ciascun partecipante parla per circa 15 minuti, mentre gli altri tre ascoltano e pongono domande. E' importante il rispetto dei tempi in modo che ciascun partecipante abbia lo stesso spazio temporale di parola.

Risultati dello scambio all'interno dei piccoli gruppi, poi all'interno del gruppo esteso: identificare le correlazioni, sottolineare ciò che le persone hanno in comune e le differenze e scriverle alla lavagna.

Durata: 2.5 h

Obiettivi: venire a patti con la propria storia – cosa significa essere uno straniero?

- **Chi sono ora?**

Che esperienza ho fatto?

Quali sono i punti di forza che ho sviluppato nel corso della mia vita?

Quali debolezze permangono e quali potenziali di apprendimento?

Lavoro individuale: i partecipanti scrivono nuove idee e se le scambiamo mentre fanno una passeggiata a coppie.

Durata: 30 min per fare delle annotazioni, 30 minuti di passeggiata, 15 min per ulteriori annotazioni.

Obiettivi: imparare a conoscersi, riflettere e avere nuove idee mentre si scambiano pensieri, imparando a riconoscere i propri punti di forza.

- **I miei valori (esercizio 2)**

Lavoro individuale, completare il questionario

Durata: 15 minuti

Obiettivi: riflessione

- **I miei modelli di comportamento**

Raccogliete nel gruppo i modelli di comportamento:

- Chi ammiro e perché?
- Quali sono le caratteristiche e le qualità di questi modelli di comportamento?
- Quali di queste caratteristiche posso acquisire anche io?
- Ci sono modelli di comportamento diversi in altre culture?

Durata: 30 min

Obiettivi: riconoscere gli obiettivi di apprendimento e le opportunità per sé stessi

- **Sono orgoglioso di ... (esercizio 3)**

Lavoro individuale, completare il questionario

Durata: 30 min

Obiettivi: riflessione, rafforzamento dell'autostima

- **Una lettera a me stesso (esercizio 4)**

Ogni partecipante scrive una lettera a sé stesso che gli verrà spedita alla fine della formazione.

Domande: A che unto sono? Cosa voglio dire alla persona che sarò alla fine del corso? Cosa è particolarmente importante? Come vorrei essere tra due mesi? Chi sarò? Quali sono i miei desideri?

Durata: 1 h

Obiettivi: riflessione, obiettivi per la formazione

Moduli 5 - 6

I diversi concetti di cultura – comprendere una cultura – la cultura come sistema dinamico di azione sociale (8 unità formative)

- **Cos'è la cultura?**

Brainstorming: Cosa significa cultura per me? Con cosa la associo? Che parole mi vengono in mente?

Brainstorming e discussione in piccolo gruppi. Scrivete le parole su cartoncini.

Appendere i cartoncini sulla lavagna e, in plenaria, discutete sui termini che sono stati individuati.

Durata: 1.5 h

Obiettivi: trovare il punto di convergenza tra i membri del gruppo sul concetto di cultura

- **Contributo teorico: Presentazione di diversi approcci alla cultura nel corso del tempo - introduzione di un approccio dinamico alla cultura**

Durata: 1 h

Obiettivi: comprendere che la cultura non statica e inalterabile, ma è un processo in continua evoluzione, del quale tutti fanno parte.

- **Cultura e identità**

Quali sono le caratteristiche culturali che mi definiscono? Cosa mi ha condizionato e cosa mi ha segnato?

Brainstorming in piccolo gruppi su queste domande, scambio.

Valutazione in plenaria.

Durata: 1.5 h

Obiettivi: acquisire consapevolezza del condizionamento culturale e della propria identità culturale

- **Esclusione/emarginazione – la mia esperienza**

Come mi relazione con questo tema? In che occasione ho escluso/emarginato qualcuno?

Piccoli gruppi di lavoro

Riportare in plenaria, ulteriori contributi teorici

Durata: 1 h

Obiettivi: imparare a conoscere la discriminazione come fenomeno sociale

- **I modi per cambiare la società – quali sono le mie speranze?**

Lavoro di gruppo in plenaria, contributo teorico

Durata: 1 h

Obiettivi: trovare i modi per apportare cambiamenti alla società

- **Approccio individuale**

Quale mio comportamento abituale può potenzialmente favorire l'integrazione?

Quale mio comportamento abituale può potenzialmente prevenire l'integrazione?

Passeggiata a gruppi di due, valutazione in plenaria.

Durata: 2 h

Moduli 7 - 8

Competenza interculturale – Comunicazione interculturale (8 unità formative)

- **Contributo teorico sulla comunicazione**

alternato a esercizi

Durata: 2 h

Obiettivi: acquisire una miglior comprensione dei processi della comunicazione

- **Pregiudizi e stereotipi**

Quanto guardiamo gli altri attraverso le lenti del pregiudizio e degli stereotipi? Il formatore invita ogni partecipante a parlare dei propri pregiudizi nei confronti degli altri e gli stereotipi comunemente usati nel suo paese.

Durata: 2 h

Obiettivi: acquisire consapevolezza di quanto pregiudizi e stereotipi influenzino negativamente la comunicazione



- **Le voci – i pregiudizi**

la storia del Martello (*esercizio 5*)

Il gioco del telefono (*esercizio 6*): Cosa rimane della storia originaria quando questa viene passata di bocca in bocca? Alcuni partecipanti escono dalla stanza, poi, uno rientra e gli altri gli raccontano la storia. A questo punto rientra un altro, e quello che era rientrato prima gli racconta la stessa storia....

Durata: 2 h

Obiettivi: migliorare la comunicazione

- **Comunicazione interculturale**

Quali particolari forme di comunicazione ci sono nella mia cultura?

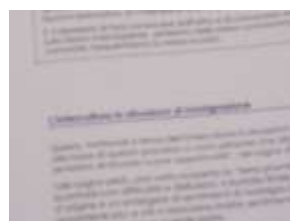
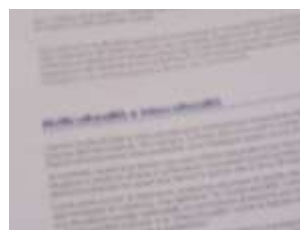
La mia cultura di origine differisce dalla cultura italiana in termini di comunicazione?

Come faccio a gestire queste differenze?

Lavoro in piccoli gruppi, discussione e presentazione dei risultati in plenaria

Durata: 2 h

Obiettivi: una miglior comprensione delle differenze interculturali nella comunicazione



il materiale didattico usato in questi moduli formativi è stato sviluppato da Eurocultura nell'ambito del progetto RECYCLE: Retraining for adults without basic qualification about new professions (LLP - Grundtvig Partnership 2010-ES1-GRU06_20728-3)

Moduli 9 - 10

Gestione del conflitto (8 unità formative)

- **Contributo teorico: la gestione del conflitto**

Durata: 2 h

Obiettivi: una miglior comprensione dei conflitti, ricerca di possibili soluzioni

- **Riflessione sul conflitto**

Quale è di solito il mio comportamento conflittuale?

Formare dei piccoli gruppi in base al comportamento conflittuale.

Argomenti della discussione: quali sono i vantaggi del mio comportamento conflittuale?

Quali sono gli svantaggi? Cosa posso imparare per il futuro?

Valutazione e discussione in plenaria.

Durata: 2 h

Obiettivi: una miglior comprensione del proprio comportamento in situazioni conflittuali

- **Disegnare una natura morta**

Fate disporre i partecipanti in cerchio. Al centro del cerchio create una natura morta.

Chiedere ora ai partecipanti di disegnare ciò che vedono. Fateli poi sedere in un posto diverso e chiedete loro di disegnare nuovamente la natura morta, sopra al disegno precedente. Infine fateli spostare nuovamente e nuovamente chiedete loro di disegnare ciò che vedono.

Valutazione in plenaria: cosa succede quando guardo una cosa da una prospettiva diversa? Cosa provo quando devo distruggere l'immagine che avevo fatto?

Durata: 1 h

Obiettivi: acquisire flessibilità nel vedere le diverse percezioni della realtà

- **Esercizio “Mi arrabbio quando...” (esercizio 7)**

Lavoro individuale, discussione in piccolo gruppi

Durata: 1 h

Obiettivi: imparare a conoscere il proprio comportamento nelle situazioni di conflitto

- **Esercizio: “I giudizi di valore” (esercizio 8)**

Lavoro individuale, discussione in plenaria

Durata: 1 h

Obiettivi: ampliare il proprio ventaglio di comportamenti

- **Affrontare i conflitti**

Raccogliere esempi in plenaria, trovare modalità per affrontarli

Durata: 1 h

Obiettivi: migliorare la capacità di affrontare i conflitti

Moduli 11 - 12 - 13

Project management – basi teoriche e progetto individuale (12 unità formative)

- **Il lavoro di gruppo – contributo teorico**

alternato a esercizi

Durata: 2 h

Obiettivi: imparare le basi teoriche del lavoro di gruppo

- **Autovalutazione: vicinanza/distanza – questionario (esercizio 9)**

Lavoro individuale, valutazione in piccolo gruppi, discussione dei risultati in plenaria

Durata: 2 h

Obiettivi: acquisire consapevolezza del proprio comportamento quando si lavora in gruppo

- **Analisi dei ruoli: autovalutazione /valutazione da parte di terzi (esercizi 10 e 11)**

Lavoro individuale, valutazione reciproca in piccoli gruppi, discussione dei risultati in plenaria

Durata: 2 h

Obiettivi: acquisire consapevolezza del proprio comportamento quando si lavora in gruppo

- **Project management – contributo teorico**

Durata: 2 h

Obiettivi: imparare a capire il project management, familiarizzare con la terminologia specifica

- **Definire gli obiettivi del progetto**

Esempio di progetto: le visite guidate al centro storico di Vicenza

Lavoro in piccoli gruppi per definire gli obiettivi

Valutazione in plenaria

Durata: 2 h

Obiettivi: imparare a definire gli obiettivi

- **Definizione di un progetto**

In piccolo gruppi, i partecipanti sviluppano le visite guidate al centro storico di Vicenza basandosi sull'esempio di progetto

Valutazione in plenaria

Durata: 2 h

Obiettivi: mettere in pratica la teoria del project management

Modulo 14

Lavoro biografico – orientamento individuale – riflessione – rafforzamento dell'individuo (4 unità formative)

- **Quando ho fatto particolarmente bene...**

In piccolo gruppi, ogni partecipante racconta un episodio nel quale ha fatto qualcosa particolarmente bene. Gli altri ascoltano e su cartoncini colorati scrivono quali sono le caratteristiche positive ed i punti di forza che emergono dal racconto ed anche quelle che loro hanno riscontrato a proposito della persona che parla.

Alla fine del suo racconto, al partecipante vengono consegnati tutti i cartoncini che costituiscono la raccolta dei suoi punti di forza e delle sue qualità positive

Durata: 1,5 h

Obiettivi: rafforzare l'autostima

- **Allena la tua capacità di reazione**

Come reagisco quando...

In plenaria si raccolgono esempi di attacchi, pregiudizi, situazioni sgradevoli: in piccolo gruppi si provano a delineare possibili reazioni.

Valutazione in plenaria

Durata: 1,5 h

Obiettivi: rafforzare la propria capacità di reazione

- **Strategie assertive**

Cosa mi aiuta nelle situazioni difficili? Come posso rafforzarmi?

Lavoro congiunto in plenaria

Durata: 1 h

Obiettivi: rafforzare l'autostima

Modulo 15

Analisi dell'ambiente sociale – conoscere il centro storico di Vicenza (4 unità formative)

- **Tour del centro storico**

tour del centro storico con una guida professionista.

Durata: 2 h

Obiettivi: conoscere la città da un punto di vista storico e architettonico

- **Guardare la città da una prospettiva personale**

I partecipanti suddivisi nei gruppi che sono stati formati per le visite guidate raccolgono le informazioni per la costruzione dei loro itinerari

Durata: 2 h

Obiettivi: raccogliere argomenti per i tour

Moduli 16 - 17 - 18 - 19

Project management – basi teoriche e progetto individuale (16 unità formative)

- **Valutazione dei gruppi**

Gli argomenti individuali e i gruppi formati sono ancora adeguati? Quali altri gruppi si possono formare per le visite guidate? Lavoro di gruppo in plenaria

Il formatore predispone un sommario degli argomenti e da suggerimenti

Durata: 2 h

Obiettivi: raggiungere un accordo sulla composizione dei gruppi e, se necessario, fare gli opportuni cambiamenti

- **Project management applicato alle visite guidate**

Applicazione degli strumenti di project management alla preparazione dei tour

Lavoro in piccolo gruppi, discussione in plenaria

Durata: 2 h

Obiettivi: sperimentare l'applicazione degli strumenti di project management

- **Accordo sulle visite guidate e sugli argomenti**

Sviluppo dei contenuti

lavoro di gruppo, scambio in plenaria

Durata: 4 h

Obiettivi: sviluppo dei contenuti di base della visita guidata

- **Auto apprendimento e sviluppo della visita guidata**

Sviluppo del tour in piccolo gruppi.

Il formatore è a disposizione per suggerimenti e consigli.

Discussione in plenaria

Durata: 2 volte 4 h

Obiettivi: sviluppo delle visite guidate

Moduli 20 - 21

Tecniche per le visite guidate – lavorare con i gruppi (8 unità formative)

- **Visita della città accompagnati da una guida turistica professionista**

Discussione e opportunità di porre domande

Durata: 4 h

Obiettivi: avere informazioni sulle tecniche per le visite guidate

- **Lavorare con i gruppi**

Contributo teorico sulla dinamica dei gruppi

Durata: 1 h

Obiettivi: cominciare a conoscere le dinamiche dei gruppi

- **Indovinare l'umore del gruppo**

Dopo che alcuni partecipanti sono usciti dall'aula, il gruppo concorda una serie di segnali non verbali, che usano per comunicarsi degli stati d'animo quando rientrano quelli che erano usciti.

Questi ultimi devono cercare di capire di che umore è il gruppo e definire delle strategie per affrontarli e gestirli.

Durata: 1 h

Obiettivi: migliorare la capacità di affrontare le situazioni di gruppo

- **Leadership del gruppo – rendere visibile la leadership**

Lavoro in piccolo gruppi. Come mi posso presentare come leader?

Valutazione in plenaria

Durata: 2 h

Obiettivi: sviluppare idee e acquisire sicurezza nel ruolo di leader all'interno di un gruppo soprattutto in riferimento alle visite guidate

Moduli 22 - 23

Tecniche di presentazione – Tecniche di comunicazione – Parlare in pubblico (8 unità formative)

- **Contributo teorico: la comunicazione**

Durata: 2 h

Obiettivi: cominciare a conoscere i principi della comunicazione

- **Preparare un discorso su un argomento a scelta**

Preparazione individuale. Il formatore è a disposizione per consigli e per rispondere a specifiche domande.

Durata: 2 h

Obiettivi: imparare a conoscere il processo di preparazione individuale

- **Contributo teorico: il feedback**

Come dare e come accettare un feedback

Durata: 30 min

Obiettivi: imparare le tecniche del parlare in pubblico

- **Preparare un discorso**

5 – 10 minuti per partecipante – feedback verbale

Durata: 3.5 h

Obiettivi: formazione al parlare in pubblico

Moduli 24 - 25

Sviluppo delle visite guidate (8 unità formative)

- **Autoapprendimento e sviluppo delle visite guidate**

Sviluppo delle visite guidate nei piccoli gruppi precedentemente formati.

Il formatore è a disposizione per consigli

Discussione finale all'interno dei piccoli gruppi e poi riporto in plenaria (1 h)

Durata: 8 h

Obiettivi: sviluppo delle visite guidate

Moduli 26 - 27 - 28 - 29

Tecniche di presentazione – Tecniche di comunicazione – Parlare in pubblico (16 unità formative)

- **Gestire la paura del palcoscenico**

Sviluppo dell'argomento, imparare a conoscere le strategie di aiuto

Durata: 2 h

Obiettivi: ridurre la paura, creare una sensazione di sicurezza

- **Tecniche di rilassamento**

Durata: 2 h

Obiettivi: acquisire conoscenza delle tecniche di rilassamento

- **Esercizi con la voce**

Durata: 2 h

Obiettivi: acquisire conoscenza delle tecniche dell'uso della voce

- **Gestire gli incidenti**

Quale è la cosa peggiore che può accadere durante una presentazione?

Gestire le paure e gli eventuali incidenti

Sviluppo congiunto dell'argomento, imparare ad applicare le strategie adeguate

Durata: 2 h

Obiettivi: riduzione della paura, creare una sensazione di sicurezza

- **Esercitazione pratica di presentazione dei percorsi guidati**

in aula e nel centro della città

Feedback da parte degli altri partecipanti e del formatore

Durata: 8 TU

Obiettivi: completare le presentazioni

Moduli 30 - 31 - 32

Tecniche di ricerca attiva del lavoro (12 unità formative)

- **Contributo teorico: le tecniche per la ricerca del lavoro**

Durata: 1 h

Obiettivi: i principi di base della ricerca di lavoro

- **Preparare un CV e la lettera di presentazione**

Lavoro individuale sotto la guida del formatore

Durata: 3 h

Obiettivi: messa a punto del portfolio

- **Le offerte di lavoro**

I partecipanti cercano offerte di lavoro

Discussione sulle possibili strategie – Per che lavoro mi posso candidare? Penso di avere sufficienti capacità e competenza?

Sviluppo del tema in plenaria

Durata: 2 h

Obiettivi: creare una sensazione di sicurezza, verificare le diverse opzioni

- **Il colloquio di lavoro: role play**

Durata: 6 h

Obiettivi: creare una sensazione di sicurezza durante i colloqui di lavoro

Moduli 33 - 34 - 35 - 36 - 37

Educazione di base all'imprenditoria (20 unità formative)

- **Imprenditore o dipendente?**

Il lavoro autonomo come possibile modo di usare le competenze e le abilità acquisite durante il percorso formativo

Durata: 1 h

Obiettivi: mostrare ai partecipanti possibili vie alternative per entrare nel mercato del lavoro

- **Le diverse forme giuridiche dell'imprenditoria**

Il lavoratore autonomo, la cooperativa, le altre forme societarie e associative.

Durata: 2 h.

Obiettivo: fornire una panoramica delle diverse modalità esistenti di creazione d'impresa

- **“La nostra azienda”**

I partecipanti, suddivisi in piccoli gruppi, discutono su quale, a loro avviso, sarebbe la forma giuridica più adatta a loro nel caso decidessero di avviare un'attività imprenditoriale.

Si discute in plenaria sulle diverse opzioni. Il tutor approfondisce i concetti e gli aspetti della tematica.

Su una lavagna a fogli mobili vengono elencate le diverse forme societarie emerse dai gruppi di lavoro. Ciascuno dei partecipanti decide in quale dei gruppi lavorerà durante la restante parte del modulo formativo.

Durata: 3 h

Obiettivo: approfondire le conoscenze dei partecipanti in merito alle diverse possibili forme societarie

- **Dall'idea alla realizzazione di un progetto imprenditoriale**

fissare gli obiettivi, pianificare il percorso, individuare le risorse, comprendere le responsabilità

Durata: 2 h

Obiettivo: fornire ai partecipanti i concetti di base dell'avvio di un'attività imprenditoriale autonoma

- **Il business plan**

L'importanza del business plan. Come costruire un business plan.

Durata: 2 h.

Obiettivo: fornire ai partecipanti le nozioni di base per la stesura di un business plan

- **“Il nostro business plan”**

Lavoro di gruppo: i partecipanti elaborano il business plan.

I business plan vengono presentati in plenaria e discussi da tutti i partecipanti.

Durata: 4 h.

Obiettivo: consolidare le nozioni teoriche, migliorare la capacità di lavorare in gruppo

- **Strumenti di gestione di un progetto: il diagramma di Gantt**

Durata: 2 h

Obiettivo insegnare ai partecipanti a controllare l'andamento di un progetto verificandone lo stato di realizzazione

- **Il mercato**

Cosa è il mercato, l'offerta, la domanda, il marketing.

Il mercato culturale a Vicenza.

Durata: 2 h

Obiettivo: offrire ai partecipanti una panoramica delle opportunità occupazionali offerte dal mercato culturale sul territorio

- **L'esperienza di un imprenditore straniero a Vicenza**

Incontro con un imprenditore straniero che racconta la sua avventura imprenditoriale a Vicenza: la nascita, lo sviluppo, i problemi, i successi.

Durata: 2 ore

Obiettivo: creare un'occasione di confronto sul tema dell'imprenditoria etnica.



Il material didattico usato per questo modulo è stato sviluppato da Eurocultura nell'ambito del progetto ECE European Commitment to Entrepreneurship (n. 2008-1-BE3-LEO-00289)



Modulo 38

Lavoro biografico – orientamento individuale – riflessione – rafforzamento dell'individuo (4 unità formative)

- **Conclusione del percorso formativo**

Valutazione, verifica dei risultati, consegna dei certificati di partecipazione,
festeggiamento della conclusione della formazione

Durata: 4 h

Obiettivi: conclusione della formazione

Coaching individuale: portfolio delle competenze (8 unità didattiche per partecipante) e orientamento professionale (5 unità didattiche per partecipante)

Ciascun partecipante ha la possibilità di preparare il suo portfolio delle competenze.

Il portfolio delle competenze è una procedura di coaching che ha la finalità di aiutare le persone a definire la loro situazione attuale rendendoli consapevoli dei loro punti di forza e delle loro abilità ed incoraggiandoli a fissare obiettivi specifici per il loro futuro.

La stesura del portfolio delle competenze prevede 4 incontri di due ore ciascuno. Durante questi incontri i partecipanti acquisiscono la consapevolezza delle importanti esperienze che hanno avuto, delle loro abilità e dell'importanza delle diverse situazioni che si sono verificate nel corso della loro vita.

Con la guida del coach, queste competenze e abilità vengono analizzate, identificate e restituite sotto forma di certificate, il portfolio delle competenze, per l'appunto.

Il contenuto del portfolio è confidenziale e specificatamente focalizzato sulle competenze delle guide culturali.

L'uso del portfolio durante la loro successiva ricerca di lavoro è assolutamente arbitrario.

Inoltre, con l'intenzione di agire in modo orientato alla domanda, viene fornito un ulteriore orientamento professionale in modo da dare al partecipante il miglior possibile avvio nel processo della ricerca di lavoro.

Il tirocinio

Alla fine del percorso formativo teorico ciascun partecipante fa un tirocinio osservativo presso un'istituzione culturale o sociale del vicentino.

L'obiettivo del tirocinio è di consentire al partecipante di fare un'esperienza lavorativa durante la quale mettere in pratica i concetti teorici appresi durante il percorso formativo.

In ciascun ente che ha dichiarato la propria disponibilità ad accogliere uno o più tirocinanti viene svolta un'indagine finalizzata all'identificazione delle competenze richieste per svolgere la mansione che si intende affidare al tirocinante.

Il matching tirocinante/ente viene quindi fatto incrociando le competenze richieste dall'azienda con le competenze possedute dal partecipante in modo da assicurare la miglior riuscita possibile all'esperienza lavorativa e da poter eventualmente gettare le basi per un futuro rapporto di lavoro.

Qualora l'esperienza del tirocinio non portasse ad una proposta di assunzione, rimangono comunque indubbi i benefici di tale esperienza grazie alla quale i corsisti hanno la possibilità di consolidare le proprie competenze professionali, acquisirne di nuove e di ampliare la loro rete di conoscenze, strumento assolutamente utile nella ricerca di lavoro nel nostro territorio.

3) Le visite guidate

Una delle finalità del progetto è quella di preparare i partecipanti affinché alla fine del percorso formativo possano essere ingaggiate come guide culturali da Eurocultura e da altre istituzioni/organizzazioni che abbiano la necessità di far accompagnare i propri ospiti stranieri a visitare la città, offrendo però uno sguardo che non sia solo quello del turista classico ma che consenta di vedere la città come luogo sociale, dove culture diverse si mescolano e dove persone provenienti da luoghi anche molto diversi tra loro trovano una loro dimensione di convivenza civica.

Per questo il progetto prevede lo sviluppo di due itinerari attraverso il centro storico vicentino: uno in lingua tedesca ed uno in lingua spagnola.

Oltre che offrire ai turisti una panoramica sulla storia, sull'architettura e sulla cultura vicentina, le visite guidate si soffermeranno sugli aspetti sociali della città: i luoghi di ritrovo, i diversi quartieri a ridosso del centro storico, la presenza diffusa degli stranieri.

Dopo un'accurata analisi dell'ambiente sociale del centro storico di Vicenza i partecipanti, armati di macchina fotografica, avranno il tempo di conoscere la vita sociale ed il modello di convivenza in questa parte della città.

Sulla base di questa loro ricerca, in maniera del tutto autonoma, e tenendo conto le possibili aspettative dei turisti, definiranno i punti di interesse e lo sviluppo complessivo del loro tour.

Fino alla chiusura del progetto durante i tour le guide culturali verranno accompagnate dal tutor, che avrà il compito di dare loro eventuali consigli per migliorare il loro prodotto e per aiutarli nella gestione del gruppo di turisti qualora dovessero presentarsi dei conflitti.

Dopo la chiusura del progetto le guide culturali avranno acquisito una sufficiente esperienza che consentirà loro di continuare a svolgere l'attività in maniera autonoma.

Per pubblicizzare l'iniziativa verranno preparati dei volantini da distribuire a enti e istituzioni locali che ospitano abitualmente delegazioni straniere in visita a Vicenza.

Intervista di selezione con il candidato

Nome del candidato: _____

Contatto (telefono, email) _____

Data/ora: _____

Intervistatore: _____

Dati personali

Et : _____

Nazionalit : _____

Percorso migratorio:

Paese di provenienza _____

Arrivo in Italia _____

Arrivo a Vicenza/Veneto _____

Ha vissuto in altri paesi prima? (dove? per quanto tempo?)

Competenze linguistiche:

Italiano

Livello di conoscenza orale, comprensione, scritto (autovalutazione)

Spagnolo

Livello di conoscenza orale, comprensione, scritto (autovalutazione)

Tedesco

Livello di conoscenza orale, comprensione, scritto (autovalutazione)

Lingua in cui il candidato/a potrebbe realizzare il tour della citt  _____

Educazione e formazione: _____

Esperienze lavorative: _____

Esperienze lavorative in Italia: _____

Esperienze nell'ambito dell'arte, la cultura o il settore sociale: _____

Esperienze nell'ambito delle visite guidate a città, musei o similari: _____

**PRESENTAZIONE DETTAGLIATA DEL PERCORSO FORMATIVO E DEI RISULTATI
PREVISTI DAL PROGETTO**

Perché sei interessato a partecipare a questo percorso formativo? Quali sono le tue aspettative? _____

Cosa ti farà valutare positivamente questo percorso formativo? _____

Quali pensi potrebbe costituire per te un fattore di insuccesso? Cosa potresti trovare particolarmente difficile? _____

Poichè il progetto si basa sull'idea dello scambio interculturale dovrai essere pronto a parlare di te, della tua sfera personale. Pensi di volerlo/poterlo fare? _____

Ti ho fatto la panoramica del progetto e ti ho descritto i possibili tirocini. Credi che queste opzioni possano essere adatte a te? _____

Hai domande da farmi?

Valutazione interna

Nome _____

Motivazione/Interesse

1 2 3 4 5

Congruità con il gruppo obiettivo

1 2 3 4 5

Conoscenza Italiano

1 2 3 4 5

Relazione con la città,

1 2 3 4 5

Esperienze precedenti

1 2 3 4 5

Ricaduta positive della formazione

1 2 3 4 5

Aspetti delle dinamiche di gruppo

1 2 3 4 5

Valutazione degli impedimenti per carichi familiari

1 2 3 4 5

Annotazioni: _____

Giudizio per l'ammissione alla formazione: si no possibile

legenda

1 – molto buono

2 – buono

3 – sufficiente

4 – piuttosto insufficiente

5 – insufficiente

Esercizi

Esercizio 1: Inventare le persone

Compito:

Formate un gruppo insieme ad altri due partecipanti che conoscete pochissimo. Il compito è quello di “inventare” la terza persona. Ad esempio due dei partecipanti parlano tra loro scambiandosi opinioni sull’impressione che hanno avuto della terza persona che loro ancora non conoscono.

Procedura:

La persona A e la persona B “inventano” C. La persona C ascolta (e magari prende nota delle cose che sente) senza correggere e senza confermare. Solo alla fine del lavoro di gruppo la persona C avrà l’opportunità di dire cosa è giusto e cosa è sbagliato.

La persona C deve anche misurare il tempo e dopo dieci minuti comunicare agli altri due partecipanti che è il momento di cambiare i ruoli.

Adesso A e C inventano B, seguendo lo stesso procedimento, e infine B e C inventano A.

Domande che possono aiutare quando si inventano le persone:

Che ruolo pensate possa avere questa persona?

Secondo voi, come si comporta all’interno di un gruppo?

Come pensate possa reagire all’impazienza, allo scherzo, alle critiche, all’ira, nei confronti dell’ignoranza della gente, della riluttanza degli altri etc?

Quale pensate possa essere il contributo particolare che questa persona potrà dare al gruppo?

Alla fine ci si ritrova in plenaria e si ha l’opportunità di scambiarsi le esperienze.

Obiettivo:

Lo scopo di questo compito è di riflettere sulla prima impressione che riceviamo quando conosciamo qualcuno. E’ anche un modo per capire quale è la prima impressione che facciamo sugli altri.

Esercizio 2: identificare i valori

Tutte le nostre percezioni sono costantemente soggette al giudizio. Spesso non siamo in grado di dire perché un oggetto o una parola significhi per noi qualcosa e perché invece non significhi nulla. Esplorando i nostri valori possiamo scoprire cosa ci guida e imparare qualcosa di noi. Per facilitare questa esplorazione, si può usare la griglia che proponiamo qui sotto.

	importante	non è un valore	posizione neutra
conoscenza specialistica			
autonomia			
sicurezza			
divertimento			
contatto sociale			
reddito			
auto realizzazione			
ingenuità			
cultura generale			
azione sociale			
ordine			
vita familiar piena			
amicizia			
salute			
posizione di leadership			
atleticità			
lavorare in gruppo			
hobby			
competizione			
creatività artistica			
accettazione sociale			

Quali altri valori ci sono?

Esercizio 3: “sono orgoglioso di...”

I miei risultati scolastici?
Il modo con cui mi relaziono con gli altri??
I miei giochi di prestigio?
Le mie doti sportive?
La mia memoria?
Il mio modo di rilassarmi?
La mia conoscenza?
Il mio corpo?
Il mio rapporto con la natura?
I miei hobby?

Ciò di cui sono più orgoglioso è che

Esercizio 4: Una lettera a me stesso

Quali sono i miei obiettivi nella vita?

Quali sono i miei obiettivi per questo percorso formativo?

Come mi aspetto di sentirmi alla fine del corso? Cosa avrò ottenuto? Quali saranno le mie emozioni?

“Noi tutti abbiamo dei sogni ... Noi tutti in fondo vogliamo credere di avere un dono speciale, che noi possiamo fare la differenza, che possiamo toccare gli altri in un modo particolare e che possiamo rendere il mondo migliore.

Qual è una delle tue aspirazioni? Forse è un sogno che hai dimenticato o che stai abbandonando. Se quel sogno si fosse avverato, quale sarebbe la tua vita?

Prenditi qualche minuto per sognare e pensa a quello che davvero vuoi dalla vita.”

(tratto da: Anthony Robbins, Giant Steps)

Tutti noi abbiamo degli obiettivi. Indipendentemente da quali siano, questi hanno una grande influenza nella nostra vita, anche quando non ne siamo pienamente consapevoli (le aspettative dei genitori, della società...).

Ora fai una scelta consapevole dei tuoi obiettivi, perché è consapevolmente che essi possono essere cambiati. Immagina qualcosa che vale la pena di perseguire. Scrivi i tuoi obiettivi su un foglio di carta, scrivi una lettera a te stesso.

Dividi i tuoi piani in obiettivi a breve e lungo termine. Definisci gli obiettivi che vuoi raggiungere nel corso della settimana prossima, il prossimo mese, o anno. Pensa a quanto tempo ci vorrà per raggiungere ciascun obiettivo. Definisci gli obiettivi che vuoi realizzare entro i prossimi 6 mesi.

Pensa a come puoi raggiungere i tuoi obiettivi e soddisfare i tuoi desideri. Per ciascun obiettivo, definisci il primo passo. Dai spazio alla tua immaginazione, chiediti “cosa vorrei avere se potessi avere esattamente ciò che voglio?”.

Pensa, ad esempio, alle competenze che vorresti acquisire, alle attività che vorresti realizzare, alle avventure che vorresti vivere, alle cose che ti piacciono...

Quando hai scritto i tuoi obiettivi e desideri in una lettera a te stesso, metti la lettera in una busta, chiudila e scrivici il tuo indirizzo. Ti spediremo questa lettera alla fine del corso e avrai così l'opportunità di verificare se davvero hai fatto il primo passo o se hai già raggiunto qualcuno degli obiettivi che ti eri prefisso.

Un'altra cosa importante sarà verificare se nel frattempo i tuoi obiettivi ed i tuoi desideri sono cambiati, se sono emersi nuovi aspetti...

Esercizio 5: la storia del martello

Un uomo vuole appendere un quadro. Ha il chiodo, ma non il martello.

Sta per andare dal vicino per chiedergli un martello in prestito quando è assalito da un dubbio: "e se non mi vuole prestare il martello? Ieri mi ha a malapena parlato. Forse andava di fretta, o forse ha qualcosa contro di me. Ma perché? Non gli ho fatto nulla. Se lui mi chiedessi di prestargli qualcosa io gliela darei subito. Come può rifiutarsi di prestarmi il martello? La gente come lui rende la vita impossibile. Peggio ancora, lui pensa che io abbia bisogno di lui perché lui ha il martello. Questa storia deve finire!"

Si precipita dal vicino, suona il campanello e prima ancora che questi possa aprire bocca urla "te lo puoi tenere il tuo martello, bastardo!"

Paul Watzlawick, "The Situation Is Hopeless But Not Serious (The Pursuit of Unhappiness)"

Esercizio 6: La storia della metropolitana

In un treno della metropolitana londinese accade l'incidente che vi sto per raccontare.

Alla stazione di King's Cross salgono una donna incinta con due bambini piccoli, un signore ed una signora anziani e cinque ragazzi.

L'aria sul treno è soffocante, l'atmosfera tesa.

I giovani sono rumorosi e in parecchie occasioni spingono gli altri passeggeri.

Il conflitto scoppia quando l'anziano signore chiede che venga lasciato il posto a sedere per la donna con i bambini.

Uno dei ragazzi comincia a lamentare il fatto di aver lavorato tutto il giorno e di non vedere il motivo per cui dovrebbe lasciare libero il posto per qualcun altro.

Alla fermata successiva tre dei ragazzi scendono dal treno.

Improvvisamente scoppia la rissa tra l'anziano signore ed i ragazzi, alcuni passeggeri intervengono e prendono posizione.

Uno dei presenti, cerca gentilmente, ma fermamente, di far alzare il giovane. Così facendo provoca però una mischia, durante la quale l'uomo più anziano cade e si infortuna.

I commenti sui giornali a proposito di quanto successo erano particolarmente scandalizzati dal fatto che queste situazioni sono oramai molto comuni in metropolitana e che in questo caso il conflitto aveva avuto un'escalation lenta.

Il fatto è stato riportato come un conflitto andato via via peggiorando, al quale gli altri passeggeri hanno assistito senza però intervenire. Come se ciò non bastasse, nessuno ha prestato soccorso al signore anziano ferito.

I titoli dei giornali dicono: "Violenza sugli anziani in metropolitana. Nessuno accorre in aiuto!"

Esercizio n. 7: Il conflitto

Mi arrabbio quando:

Come percepisco la situazione:

Il mio giudizio:

Quale bisogno che non è stato sufficientemente soddisfatto?

Quali sono i miei sentimenti in questa situazione?

DOMANDA: cosa posso fare nello specifico per soddisfare il mio bisogno?

La paura è un segnale di avviso che i bisogni non sono stati soddisfatti!



Esercizio 8: I giudizi di valore

Chi non ha mai sperimentato la sensazione di fare qualcosa provando disagio quando non vera e propria riluttanza?

Con questo esercizio proviamo a capire quali sono i problemi di fondo a tali sensazioni.

Cosa non mi piace fare	Perché lo faccio lo stesso?
	Cosa succede se non lo faccio?
<i>esempio: non mi piace fare le pulizie di casa</i>	<i>perché voglio essere una brava donna di casa</i> <i>perdo la mia reputazione</i>

Esercizio n. 9: vicinanza – lontananza – continuità – discontinuità

		SI	forse / abbastanza	NO
1	Di solito mantengo le mie promesse			
2	Quando ho problemi personali ne parlo con gli altri appena posso			
3	Non sono così bravo a pianificare e gestire le cose, preferisco improvvisare			
4	Per me è importante mantenere una certa distanza dagli altri, anche se posso dare l'impressione di essere superbo e inviccinabile			
5	E' importante per la mia vita che io organizzi le cose per bene e mantenga una buona panoramica			
6	Mi viene facile aprirmi con gli altri			
7	Mi piace essere al centro dell'attenzione, soprattutto quando la gente parla di me in termini entusiastici			
8	Difendo sempre i miei interessi			
9	Detesto gli eventi inaspettati e i cambiamenti repentini di progetti già decisi			
10	Per me è particolarmente importante mostrare emozioni quando ho a che fare con altre persone			
11	Mi piace molto quando c'è vita: sono gli eventi non pianificati che la rendono ricca e stimolante			
12	Vado sempre in fondo alle cose, le valuto obiettivamente e razionalmente prima di farmi un'opinione			
13	La mia vita è sempre chiara e gestibile ed è molto importante per me avere tutto sotto controllo			
14	Mi piace esserci per gli altri, mi piace aiutarli			
15	Mi annoio facilmente quando conosco bene qualcosa o quando ne ho familiarità. Allora cerco nuove sfide, nuova gente e nuovi ambienti			
16	Piuttosto che chiedere aiuto preferisco arrangiarmi. Non mi piace sentirmi in debito con qualcuno			
17	Nei rapporti con gli altri sento che affidabilità, puntualità e rispetto delle regole siano virtù indispensabili			
18	Preferisco evitare il conflitto. Se non ci riesco, pur di mantenere la pace, cedo			
19	Mi piace molto quando le cose mi accadono a sorpresa. Mi viene abbastanza facile reagire con flessibilità			
20	Nelle conversazioni preferisco un'atmosfera professionale, che mi viene molto facile creare.			

21	Quando lavoro prima mi pongo un obiettivo, poi faccio un piano di lavoro che poi seguo in modo sistematico.			
22	Preferisco non dire agli altri quando ci sono cose di loro che mi danno fastidio perché penso che le persone abbiano le loro ragioni per comportarsi come fanno.			
23	La gente non riesce a rimanere arrabbiata con me a lungo, perché in genere riesco a conquistarli e a girarmeli attorno al dito.			
24	In genere ho problemi di uscire dal mio guscio o mostrare emozioni.			
25	Nel prendere una decisione prendo in considerazione tutti i rischi, le motivazioni e le conseguenze delle azioni che ho intenzione di intraprendere.			
26	Al fine di prevenire o evitare un conflitto, tendo a trascurare i miei obiettivi e desideri.			
27	La mia vita ricomincia ogni giorno. Non mi preoccupa di ciò che il futuro può portare.			
28	Non faccio molto affidamento sugli altri. Quando si arriva al dunque siamo tutti soli con i nostri problemi.			
29	Solo quando ho risolto me e la vita della mia famiglia posso essere soddisfatto.			
30	Sono convinto che emozioni e sentimenti facciano girare il mondo.			
31	Considero di essere ad uno stadio della mia vita dove posso giocare ruoli diversi a seconda dei diversi contesti			
32	La cosa più importante per me è la l'autonomia dagli altri che ho conquistato			

Riportate le vostre risposte nella griglia

I numeri da 1 a 32 corrispondono alle domande a cui avete appena risposto.

1		2		3		4	
5		6		7		8	
9		10		11		12	
13		14		15		16	
17		18		19		20	
21		22		23		24	
25		26		27		28	
29		30		31		32	
	continuità		vicinanza		discontinuità		lontananza
totale							

vicinanza/lontananza, continuità/discontinuità

Questo modello descrive le quattro tendenze medie che, in misura diversa, sono presenti nella maggior parte degli individui.

Vicinanza

Al centro di questa tendenza c'è il desiderio di contatti stretti e intimi, il desiderio di poter amare ed essere amati. Nella maggior parte dei casi è richiesta una relazione stretta, c'è la necessità di relazione interpersonale, interessi sociali, desiderio di sicurezza, tenerezza, riconoscimento, armonia, compassione e comprensione, affidamento.

Lontananza

Al centro di questa tendenza c'è il desiderio di stabilire un confine tra sé e gli altri, al fine di essere un individuo indipendente e diversificarsi. L'enfasi è sull'unicità, la libertà e l'indipendenza, la disconnessione e l'autonomia. Questa tendenza descrive quindi le esigenze del singolo, che sono collegate con la distanza dagli altri.

Continuità

La ricerca della continuità e il desiderio di affidabilità e ordine attivano tendenze che si rifanno ai termini quali pianificazione, cautela, lungimiranza, obiettivo, diritto giuridico, teoria, sistema, potenza, forza di volontà e controllo.

Sono termini indicativi di questo tipo di esigenza: la ricerca di cose e soluzioni durature che consentono di acquisire sicurezza. Anche i rapporti interpersonali sono influenzati da questa tendenza che porta responsabilità, dovere, puntualità, parsimonia, rispetto e lealtà.

Discontinuità

Questa tendenza alla discontinuità e al cambiamento definisce l'attrazione verso il nuovo, il fascino dell'ignoto, il desiderio di pericoli e avventure. Sfidare i propri limiti, vivendo il momento, il bisogno di spontaneità e passione, l'euforia, il fascino e illusione, il temperamento, il godimento, l'immaginazione, la giocosità, l'esperienza di desiderare ed essere desiderati.

I soggetti che hanno la tendenza alla **vicinanza** tendono ad evitare tensioni e conflitti. Non si prendono sul serio e spesso adottano posizioni passive fino ad arrivare alla sofferenza. Il loro lato buono è che queste persone è che amano rendere felici gli altri, sono molto empatiche, paciose e si identificano facilmente negli altri.

I soggetti che hanno la tendenza alla **lontananza** temono la vicinanza, sono tranquilli e riservati e tendono ad essere solitari. Possono essere i classici inventori da garage o topi di biblioteca. Sono grandi teorici, indipendenti e sensibili.

I soggetti che hanno la tendenza alla **continuità** hanno bisogno di sentirsi al sicuro, temono tutto ciò che è nuovo e sono potere-dipendenti. Il loro lato positivo è che sono seri, determinati, ordinati e affidabili. Hanno prospettive a lungo termine e seguono i loro principi.

I soggetti che hanno la tendenza alla **discontinuità** e al cambiamento temono di venire limitati, sono capricciosi e si annoiano facilmente. Sono molto spontanei, entusiasti, incoraggianti, stimolanti, disposti a correre dei rischi, tolleranti e flessibili.

Quando inizia un progetto, al momento della formazione del gruppo, è molto utile la partecipazione di soggetti che hanno la tendenza alla discontinuità e al cambiamento e di quelli che hanno la tendenza alla vicinanza.

Quando il progetto è stabilizzato, diventano molto importanti i soggetti che hanno la tendenza alla continuità e alla distanza.

E' quindi importante che tutte le tipologie siano presenti in un gruppo.

E' anche importante che ciascun componente sappia a che tipologia appartiene: gli sarà più facile connettersi con gli altri, essere dinamico o, quando necessario, fare un passo indietro.

Esercizio n. 10: Analisi dei ruoli – autovalutazione

Che ruoli assumi solitamente quando lavori in un gruppo?

Fai un'autovalutazione usando lo schema fornito

1 = molto spesso 5 = mai

		1	2	3	4	5
1	Do suggerimenti, faccio girare la palla e prendo l'iniziativa					
2	Sono passivo e aspetto che siano gli altri a prendere l'iniziativa					
3	Esprimo ciò che sento apertamente e liberamente					
4	Dimostro di essere empatico nei confronti degli altri					
5	Nascondo i miei sentimenti e adotto un atteggiamento riservato					
6	Mi concentro principalmente sul mio benessere e ho un basso interesse nei confronti degli altri					
7	Spesso interrompo gli altri					
8	Mi perdo nei miei pensieri, sogno ad occhi aperti e sono spesso distratto.					
9	Incoraggio gli altri. Gli altri sentono che io do loro supporto e vogliono starmi vicino					
10	Capisco gli altri anche se non dicono niente					
11	Ho la tendenza a criticare. Gli altri diffidano di me					
12	Sono molto bravo ad esprimere i sentimenti all'interno del gruppo usando simboli, disegni o fantasie					
13	Mi sento superiore e guardo dall'alto in basso gli altri componenti del gruppo					
14	Mi sento inferiore agli altri componenti del gruppo					
15	Sono uno che spesso è in disaccordo, anche in modo aperto, che discute e fa obiezioni					
16	Mi trovo facilmente d'accordo e sottoscrivo qualsiasi opinione					
17	Non solo non capisco cosa dicono i componenti del gruppo,					

	ma non capisco nemmeno perchè lo dicono. Posso capire cosa c'è al di là delle parole					
18	Sono focalizzato sul processo del gruppo					
19	Accetto gli altri così come sono					
20	Cerco di cambiare e di correggere gli altri					
21	Temo il conflitto e cerco di evitare i problemi o le cose che stanno sotto il tappeto					
22	Accetto il conflitto e cerco di capire quali sono le differenze sottostanti					
23	Scatenò il conflitto ma poi me ne sto defilato					
24	Aiuto il gruppo a raggiungere un consenso vero.					

da: Klaus W. Vopel: Kreative Konfliktlösung. Isokopress.

Esercizio n. 11: Analisi dei ruoli – valutazione da parte di terzi

Che ruolo ricopre solitamente la persona che stai valutando quando lavora all'interno di un gruppo?

Fai una valutazione usando lo schema fornito

1 = molto spesso 5 = mai

		1	2	3	4	5
1	Da suggerimenti, fa girare la palla e prende l'iniziativa					
2	E' passivo e aspetta che siano gli altri a prendere l'iniziativa					
3	Esprime ciò che sento apertamente e liberamente					
4	Dimostra di essere empatico nei confronti degli altri					
5	Nasconde i suoi sentimenti e adotta un atteggiamento riservato					
6	Si concentra principalmente sul suo benessere e ha un basso interesse nei confronti degli altri					
7	Spesso interrompe gli altri					
8	Si perde nei suoi pensieri, sogna ad occhi aperti ed è spesso distratto.					
9	Incoraggia gli altri. Gli altri sentono che da loro supporto e vogliono stargli vicino					
10	Capisce gli altri anche se non dicono niente					
11	Ha la tendenza a criticare. Gli altri diffidano di lui					
12	E' molto bravo ad esprimere i sentimenti all'interno del gruppo usando simboli, disegni o fantasie					
13	Si sento superiore e guarda dall'alto in basso gli altri componenti del gruppo					
14	Si sente inferiore agli altri componenti del gruppo					
15	E' uno che spesso è in disaccordo, anche in modo aperto, che discute e fa obiezioni					

16	Si trova facilmente d'accordo e sottoscrive qualsiasi opinione					
17	Non solo non capisce cosa dicono i componenti del gruppo, ma non capisce nemmeno perchè lo dicono. Può capire cosa c'è al di là delle parole					
18	E' focalizzato sul processo del gruppo					
19	Accetta gli altri così come sono					
20	Cerca di cambiare e di correggere gli altri					
21	Teme il conflitto e cerca di evitare i problemi o le cose che stanno sotto il tappeto					
22	Accetta il conflitto e cerca di capire quali sono le differenze sottostanti					
23	Scatena il conflitto ma poi se ne sta defilato					
24	Aiuta il gruppo a raggiungere un consenso vero.					