



# Erasmus+

## LINEE GUIDA del progetto NEW-D

a cura di  
Jugend am Werk Steiermark, AT  
con il supporto e i contributi del  
partenariato del progetto NEW-D

**Titolo del progetto:** Nuovi modelli didattici per  
la formazione IFP iniziale per giovani svantaggiati per  
ridurre l'abbandono scolastico

**Progetto n°:** 2014-I-AT-KA202-000975



**Il presente progetto è finanziato  
con il sostegno della Commissione europea.**

**L'autore è il solo responsabile  
di questa comunicazione  
e la Commissione declina ogni responsabilità  
sull'uso che potrà essere fatto  
delle informazioni in essa contenute.**



# **LINEE GUIDA del progetto NEW-D**

a cura di  
**Jugend am Werk Steiermark, AT**  
con il supporto e i contributi del  
**partenariato del progetto NEW-D**

**Dicembre 2015**

PROGETTO  
**Nuovi modelli didattici per la formazione IFP iniziale per giovani  
svantaggiati per ridurre l'abbandono scolastico**

ACRONIMO DEL PROGETTO  
**NEW-D**

PROGETTO N°  
**2014-I-AT-KA202-000975**





Le linee guida di NEW-D sono la seconda “uscita intellettuale,, dal progetto di NEW-D Erasmus+, che è finanziato dalla Commissione Europea. Le linee guida di NEW-D sono state create dall’associazione del progetto, che consiste delle otto organizzazioni dall’Austria, dalla Danimarca, dalla Germania, dall’Irlanda, dall’Italia, da Slovenia e dalla Turchia. Il coordinatore di progetto è “Jugend am Werk Steiermark” di Graz, Austria.

Copyright si trova con il consorzio di NEW-D. La riproduzione (parti di) del materiale è permessa; le fonti devono essere fornite.

Introduzione

Linea guida 1 | Sull’apprendimento

Linea guida 2 | Ambiente di apprendimento

Linea guida 3 | Il lavoro fuori

Linea guida 4 | Il lavoro dentro

Linea guida 5 | Il mio atteggiamento

Linea guida 6 | Ponti della costruzione

Linea guida 7 | Risoluzione del conflitto

Il contatto

Indice

6

8

12

16

20

24

28

32

36

## Introduzione

L'abbandono dei percorsi scolastici e formativi può portare a conseguenze negative per l'economia europea, per la società e per i singoli cittadini. Spesso, competenze o livelli d'istruzione e formazione insufficienti portano alla disoccupazione e, infine, alla povertà e all'esclusione sociale, oltre che ad altri problemi correlati. A non essere coinvolti in percorsi d'istruzione, lavoro o formazione (NEET)<sup>1</sup> sono in particolare modo i giovani svantaggiati. Al fine di farli rimanere all'interno di percorsi d'istruzione e formazione, sono stati sollecitati coloro che risultano responsabili dell'insegnamento, formazione e tutoraggio di questo gruppo target all'interno di scuole, istituti professionali e aziende. Ed è qui che entra in gioco il progetto NEW-D. Partendo dall'assunto che molto spesso insegnanti, formatori e tutor non dispongono di metodi e strumenti adeguati, il progetto NEW-D mira a sviluppare un "nuovo approccio didattico" per giovani svantaggiati.

Durante la prima fase del progetto NEW-D, i partner hanno svolto una ricerca per raccogliere dati da ognuno dei paesi partner al fine di ottenere una visione d'insieme delle esperienze, delle opinioni e della sensibilità dei giovani riguardo alle opportunità d'istruzione formale e comprendere cosa porta questo gruppo target all'abbandono scolastico. Sulla base dei risultati della ricerca,<sup>2</sup> il consorzio del progetto ha individuato sette potenziali ambiti per supportare insegnanti/formatori/tutor nel loro lavoro. Poi, sono state sviluppate le sette linee guida NEW-D che mettono in luce le necessità e

i punti di vista dei discenti per fornire suggerimenti pratici per l'organizzazione dei processi di apprendimento e utilizzarli con i giovani svantaggiati.

Gli argomenti delle sette linee guida sono destinati a insegnanti/formatori/tutor nelle scuole, negli istituti professionali e nelle aziende. Trattano varie questioni come le conoscenze basilari delle teorie di apprendimento, gli adattamenti all'ambiente di apprendimento per il lavoro dentro e fuori la classe, il ruolo degli educatori e la risoluzione di conflitti. Ogni linea guida segue una struttura logica: una presentazione centrale seguita da una più breve dell'argomento e delle implicazioni previste della linea guida nel processo IFP. Insieme ad alcuni esempi viene spiegato come si è sviluppata la fase di ricerca di NEW-D. Infine, il design grafico rende le informazioni di questo fascicolo (disponibile in tutte le lingue dei partner)<sup>3</sup> molto accessibili.

Le linee guida NEW-D sono la base delle dieci unità del curriculum NEW-D per il programma di apprendimento di trenta ore della fase finale del progetto. Il programma di formazione fornirà a insegnanti/formatori/tutor informazioni dettagliate e la possibilità di arricchire i loro metodi d'insegnamento/formazione/tutoraggio per soddisfare in modo più efficace le necessità dei giovani (svantaggiati). Coloro che sono interessati a questo programma di formazione possono contattare il rappresentante del progetto del loro paese o il coordinatore.



<sup>1</sup> Cf. <http://www.cedefop.europa.eu/de/events-and-projects/projects/early-leaving-education-and-training>.

<sup>2</sup> Disponibili su <http://www.new-d.eu>.

<sup>3</sup> Le lingue dei partner sono danese, inglese, tedesco, italiano, sloveno e turco.

## Linea guida I SULL'APPRENDIMENTO

**Per comprendere come apprendono i giovani è essenziale capire come elaborano le informazioni; questo implica conoscere i processi di apprendimento esterno e interno e le tre dimensioni correlate di contenuto, motivazione e interazione.**

*(Partner: Fritid & Samfund, Danimarca)*

### Come i giovani elaborano le informazioni<sup>4,5</sup>

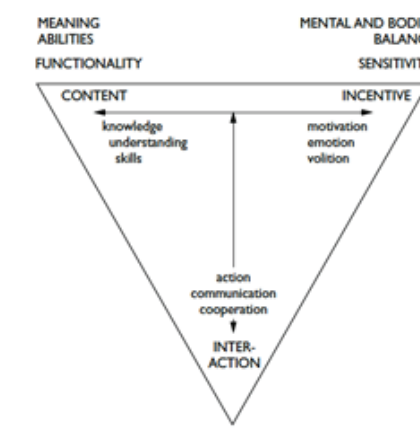
Il concetto moderno di apprendimento comporta un'ampia e intricata serie di processi. In linea di massima, può essere definito come “ogni processo che avviene negli esseri viventi e che porta a un cambiamento permanente delle capacità, dovuto non solo alla maturazione o all'invecchiamento biologico”.<sup>6</sup>

Quando si impara qualcosa di nuovo avviene la fusione di due processi molto diversi tra loro: un processo esterno di interazione tra il discente e l'ambiente in cui vive, e un processo interno psicologico di elaborazione e acquisizione in cui si formano nuove connessioni con le conoscenze acquisite precedentemente. È importante conoscere questi processi perché durante l'apprendimento devono essere coinvolti entrambi in modo attivo. Molte teorie dell'apprendimento trattano solo su uno di questi due processi e, quindi, non riescono a esaminare l'argomento nel suo complesso.

In quanto parte di entrambi i processi, quello esterno e quello interno (psicologico), l'apprendimento coinvolge di solito le tre seguenti dimensioni:

1. la dimensione del contenuto;
2. la dimensione della motivazione e
3. la dimensione sociale della comunicazione e della collaborazione.

Il ricercatore danese Knud Illeris, uno degli esperti più illustri di apprendimento, ha sviluppato una teoria intuitiva sulle tre dimensioni dell'apprendimento e un modello per spiegare in cosa consistono.



Di solito, nell'istruzione professionale lo scopo centrale è l'argomento da imparare. Ma anche la funzione motivazionale è essenziale: è molto importante come gli studenti percepiscono le situazioni di apprendimento. Inoltre, il valore dell'insegnamento/formazione/tutoraggio dipende anche dal processo d'interazione tra i giovani discenti e l'ambiente sociale e culturale di cui fanno parte. Se l'aspetto sociale in classe/nel posto di lavoro non risulta soddisfacente e accettabile, potrebbero crearsi delle difficoltà in classe/sul luogo di lavoro e gli studenti potrebbero avere un'impressione negativa degli insegnanti/formatori/tutor o della scuola/luogo di lavoro.

Nel suo lavoro Knud Illeris ha tratto ispirazione dal filosofo svizzero Jean Piaget, famoso per i suoi studi sullo sviluppo cognitivo. Piaget sostiene che le persone producono conoscenza e creano significato in base alle loro esperienze.<sup>7</sup> Secondo lui, i bambini e i giovani apprendono in due modi: per assimilazione<sup>8</sup> e per accomodamento<sup>9</sup>. L'apprendimento dei giovani è la combinazione tra i processi di assimilazione e accomodamento nel tentativo di dare senso e spessore alle loro vite.

<sup>4</sup> Cf. Illeris, Knud (2008): Transfer of Learning in the Learning Society. International Journal of Lifelong Education (In press).

<sup>5</sup> Cf. Illeris, Knud (2013): Transformative Learning and Identity. Routledge. New York.

<sup>6</sup> Illeris, Knud (2007): How We Learn: Learning and Non-learning in School and Beyond. London/New York: Routledge, S. 8.

<sup>7</sup> Cf. Piaget, Jean (1952 und 1936): The Origins of Intelligence in Children. New York: International Universities Press.

<sup>8</sup> Assimilazione: descrive il processo di apprendimento durante il quale il discente acquisisce nuove informazioni e le adatta alle sue conoscenze e capacità pregresse; amplia così la sua comprensione e conoscenza dell'argomento.

<sup>9</sup> Accomodamento: descrive il processo di apprendimento durante il quale il discente riceve nuove informazioni del tutto sconosciute e necessita quindi di riflettere e modificare la sua percezione del mondo e di sé.

Dai risultati dalla ricerca del progetto NEW-D, è emerso che molti studenti nel sistema IFP percepiscono come ostacolo il fatto che troppi insegnanti/formatori/tutor si concentrano sulle abilità dei discenti così che superino gli esami e che non pongono sufficiente attenzione alle loro necessità e problemi.

Una delle spiegazioni dell'alto tasso di abbandono scolastico nell'IFP può essere che molti insegnanti/formatori/tutor non sono abbastanza consapevoli di quanto siano importanti la dimensione motivazionale e la dimensione relazionale per l'apprendimento e la motivazione dei giovani.

Tralasciare una delle tre dimensioni, appena menzionate, può essere una delle motivazioni per cui i giovani abbandonano il percorso scolastico.

Quindi, se insegnanti/formatori/tutor riescono a includerle e a tenere in considerazione

i due metodi di apprendimento riescono a stimolare l'impegno dei discenti nel processo di apprendimento. I giovani si sentiranno più coinvolti e arricchiti; non saranno loro ad adattarsi ai metodi di apprendimento ma ne verranno creati su misura per loro.

Esempio: preparare un corso per la creazione di un sito internet



Gli studenti imparano a lavorare insieme e ad affrontare le difficoltà dell'apprendimento.



Un computer per ogni studente.



In base alla grandezza della classe/aula.



L'organizzazione deve sempre includere le seguenti dimensioni: (1) la dimensione del contenuto: che tipo di capacità e conoscenze hanno bisogno di imparare gli studenti (per esempio in base al loro curriculum)? (2) La dimensione motivazionale: che tipo di motivazione possono avere gli studenti? Chiedere l'opinione degli studenti sulla formazione dell'IT e provare a scoprire quali difficoltà possono esserci. (Alcuni studenti, per esempio, potrebbero avere difficoltà a creare siti internet, altri potrebbero non comprendere la finalità, altri potrebbero essere preoccupati di ammettere di non essere abituati a lavorare con siti internet, ecc.). È bene trovare un modo per superare queste difficoltà. (3) La dimensione sociale: scoprire come gli studenti possono lavorare insieme e insegnare qualcosa agli altri.

Esempio: abituare al dialogo e allo scambio



Far sì che gli studenti trasmettano le loro conoscenze ai coetanei.



Nessun materiale specifico.



In base alla grandezza della classe/aula.



Prima che l'insegnante/formatore/tutor inizi il corso deve chiedere agli studenti cosa sanno dell'argomento che andranno a sviluppare insieme e quanto a fondo (dimensione del contenuto). Successivamente, proverà a integrare le conoscenze pregresse nel processo di formazione chiedendo ai studenti che già conoscono l'argomento di assistere chi invece è nuovo alla materia: i discenti già esperti possono così mostrare cosa sono in grado di fare e trasmettere le loro conoscenze ai coetanei (sensazione di appagamento = dimensione motivazionale). Chi invece è meno esperto riceverà nuove informazioni dai coetanei (acquisire conoscenza = dimensione motivazionale). I compagni lavorano insieme e, in un secondo momento, parlano con gli altri partecipanti e/o l'insegnante/formatore/tutor del tema affrontato (dimensione relazionale).

## Linea guida 2

# AMBIENTE DI APPRENDIMENTO

**Creare un ambiente di apprendimento confortevole con attività pratiche, strumenti interattivi come IT e risorse digitali e lavori di gruppo possono aiutare a motivare gli studenti e a impedire l'abbandono scolastico.**

*(Partner: EGECED, Turchia)*

### Aule, luoghi di lavoro e classi interattive

Nell'IFP, le scuole e i luoghi di lavoro sono gli ambienti di apprendimento e di vita più importanti per i giovani. Fattori come l'ambiente scolastico/lavorativo, le relazioni tra insegnanti/formatori/tutori e discenti, il lavoro (a scuola) e i rapporti con i coetanei possono influire in modo significativo sul successo e motivazione degli studenti; quindi, non dovrebbero essere sottovalutati.

Gli studi hanno dimostrato che gli ambienti di apprendimento sono strettamente correlati ad alcuni aspetti dell'apprendimento, come conquiste personali, motivazione e raggiungimento di una meta. Ambienti favorevoli possono favorire la motivazione verso lo studio e il comportamento degli studenti e influiscono anche sui risultati accademici e l'adattamento degli studenti. Un ambiente positivo può non solo aumentare l'autostima dei discenti ma anche facilitare l'acquisizione di capacità sociali e rafforzare gruppi sociali. Un ambiente sano a scuola e sul luogo di lavoro contribuisce a un ambiente di ap-

prendimento rilassato, e quindi ad aiutare i giovani a sviluppare confidenza e il reciproco rispetto. Può aumentare la loro partecipazione e senso di appartenenza.<sup>10</sup>

Ogni esperienza di apprendimento avviene all'interno di un ambiente in cui lo studente interagisce con il contenuto, il sapere, la capacità e/o l'esperto. Per assicurare più occasioni di comunicazione, impegno e collaborazione possibili durante un corso, insegnanti/formatori/tutor mettono a disposizione un ambiente ricco e organizzato che possa conciliare un ampio raggio di necessità degli studenti e stili di apprendimento diversi.<sup>11</sup>

A tal fine, gli IT possono fungere da mediatori tra i partecipanti e l'ambiente sociale. Il loro utilizzo e inserimento negli istituti scolastici rendono possibile affrontare lo stesso argomento con diversi tipi di discenti. Gli studenti possono lavorare con i loro ritmi e addirittura scegliere il tipo di esercizio che si adatta meglio a loro.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Cf. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/josh.12263/pdf>

<sup>11</sup> Cf. [https://www.bemidjistate.edu/its/elearning/resources/articles/files/Ten\\_Core\\_Principles-Boettcher.pdf](https://www.bemidjistate.edu/its/elearning/resources/articles/files/Ten_Core_Principles-Boettcher.pdf)

<sup>12</sup> Cf. [http://journals.cambridge.org/abstract\\_S0958344000000215](http://journals.cambridge.org/abstract_S0958344000000215)




Il progetto NEW-D mira a sviluppare un nuovo approccio all'istruzione per giovani svantaggiati. La ricerca empirica condotta tramite questionari, focus group e interviste faccia a faccia nei paesi partner ha aiutato a comprendere ciò di cui hanno bisogno i giovani per quanto riguarda gli ambienti di apprendimento. I risultati della ricerca di NEW-D sul sistema IFP hanno mostrato che gli studenti nei paesi partner si aspettano che un "ambiente di apprendimento perfetto" nell'IFP abbia le seguenti caratteristiche:

- ambiente accogliente;
  - adeguatezza per le attività pratiche;
  - utilizzo di strumenti interattivi per l'apprendimento; e
  - adeguatezza per il lavoro in piccoli gruppi.
- Esistono numerose altre qualità degli ambienti di apprendimento da aggiungere. In ogni caso, la lista rappresenta le effettive necessità dei partecipanti alla ricerca nei paesi partner del progetto NEW-D.


Come descritto precedentemente, un ambiente "appropriato" può essere un fattore importante per il successo del processo di

apprendimento. I seguenti esempi dimostrano quei tipi di ambienti fisici "favorevoli" per l'apprendimento nell'IFP.


Esempio: introdurre strumenti interattivi per l'apprendimento




Introdurre strumenti interattivi e risorse digitali nell'ambiente fisico di apprendimento per migliorare l'efficacia dell'insegnamento/formazione/tutoraggio, la motivazione e l'apprendimento degli studenti. L'uso degli IT e delle risorse digitali possono aiutare gli insegnanti a trasmettere nozioni in modo più efficace e a mantenere viva l'attenzione degli studenti. Gli strumenti interattivi di apprendimento aumentano il loro coinvolgimento nel processo di apprendimento.



Risorse IT.




Variabile a seconda del gruppo di discenti.




Gli insegnanti/formatori/tutor dovrebbero saper utilizzare le tecnologie moderne. I giovani le trovano e per assicurarsi il loro interesse nell'argomento trattato andrebbero utilizzati computer, pc, smart device e lavagne interattive quando disponibili. Un esempio pratico per le lezioni in classe è utilizzare il sito internet wallwisher.com per fare il brainstorming "online". Ai partecipanti sarà chiesto di usare i telefoni cellulari, postare le loro idee sul tema "usare smart device in classe" e condividere le loro scoperte sul sito.


Esempio: metodo pensare-far gruppo-condividere<sup>13</sup>




Suggerire ai partecipanti metodi di lavoro in piccoli gruppi che stimolano la comunicazione con gli altri discenti. I giovani sembrano preferire piccoli gruppi dove è presente più familiarità, solidarietà, collaborazione e comprensione (ascolto attivo) tra tutti i membri (sia discenti che insegnanti/formatori/tutor). La ricerca suggerisce che un apprendimento più approfondito richiede motivazione e partecipazione attiva da parte dei discenti così come interazione con gli altri.<sup>14</sup> Creare un ambiente di apprendimento che sia confortevole per il lavoro in piccoli gruppi e che stimoli l'interazione con gli altri può costituire un elemento di supporto. Il lavoro in piccoli gruppi permette agli studenti di lavorare anche in modo cooperativo con i coetanei in base alle loro capacità. Inoltre, insegnanti/formatori/tutor potranno motivare e incoraggiare l'apprendimento attivo e aiutare a sviluppare il pensiero critico, la comunicazione e la capacità di prendere decisioni.



Nessun materiale specifico.



Variabile a seconda del gruppo di discenti.



Prima di tutto, chiedere ai discenti di pensare a un argomento (concordato precedentemente) da soli. Poi, chiedere di discuterne a coppie e confrontare le loro idee. Infine, gli studenti dovranno condividere le loro opinioni con tutti i partecipanti. Gli insegnanti/formatori/tutor dovrebbero pensare ai vantaggi di questo metodo che potrebbe risultare particolarmente utile per le persone timide dal momento che possono condividere le loro idee prima a un gruppo più piccolo e poi con tutti. Per creare un ambiente di apprendimento che sia congeniale per il lavoro in piccoli gruppi, gli insegnanti/formatori/tutor dovrebbero permettere ai gruppi di lavorare in modo indipendente e senza disturbare gli altri gruppi. Questo è possibile fornendo spazio sufficiente ad ogni gruppo. Gli insegnanti/formatori/tutor dovrebbero anche essere coscienti dei comportamenti di disturbo all'interno dei piccoli gruppi e intervenire brevemente nei gruppi per indurre gli studenti ad un "vero" lavoro di gruppo.

<sup>13</sup> Cf. [www.teachervision.com](http://www.teachervision.com)  
<sup>14</sup> Cf. <http://www.ucd.ie/t4cms/UCDTLT0021.pdf>



## Linea guida 3 IL LAVORO FUORI

**Il lavoro ben pianificato e fuori dall'aula scolastica può aiutare a fornire ai discenti un tipo di apprendimento che risponde alle loro necessità e richieste, come dichiarato da loro stessi e dagli scienziati.**

*(Partner: Jugend am Werk Steiermark, Austria)*

### Pedagogia, strumenti, approcci fuori dalla classe/aula

“Lavoro fuori dalla classe” vuol dire offrire ai giovani discenti la possibilità di unire abilità e conoscenze al di fuori dall'ambiente di apprendimento al chiuso. Nonostante insegnanti/formatori/tutor guidino e supervisionino le attività dei ragazzi, la loro presenza non è sempre necessaria durante l'intero svolgimento.

Una “visita sul campo” è un tipico lavoro fuori dalla classe ed è stato ampiamente richiesto dai giovani nella ricerca di NEW-D. Può essere definito come una qualsiasi escursione d'insegnamento e apprendimento fuori dalla classe/aula. Esistono due tipi di visita sul campo: quelle fisiche e quelle virtuali. Da una parte, le visite fisiche sul campo possono svolgersi all'esterno dell'edificio di formazione, nei centri d'istruzione all'aperto, nei parchi, in zone umide protette, nei laboratori scientifici, nei musei, nei negozi, nelle caserme dei vigili del fuoco, negli ambulatori medici, nelle aziende agricole ecc. Pertanto, molte attività possono rientrare nelle “visite sul campo”. Tra queste si possono considera-

re escursioni, visite studio, attività di squadra fuori all'aperto, ecc. Dall'altra parte, le visite virtuali sul campo sono visite su computer e necessitano di software speciali.

Molto spesso ma non necessariamente, il lavoro fuori dalla classe viene associato alle attività di gruppo. Piccoli sotto gruppi eseguono dei compiti e mettono a disposizione dell'intero gruppo i risultati. Le attività di gruppo hanno un preciso scopo e sono rivolte a un specifico target, coinvolgono l'interazione sociale e la comprensione reciproca. Pongono l'attenzione sull'apprendimento cooperativo, sull'apprendimento dai compagni e sulle capacità di squadra. Inoltre, i discenti hanno la possibilità di sperimentare in modo concreto, di pensare fuori dagli schemi e di ampliare i propri orizzonti. Mettono in pratica le competenze comunicative e sociali, gli convenzioni sociali della vita di tutti i giorni e possono acquisire una conoscenza pratica in alcuni ambiti.

La ricerca condotta all'interno del progetto NEW-D ha messo in evidenza che il tasso maggiore di abbandono scolastico si presenta nei paesi che fanno maggior affidamento all'istruzione di secondo livello orientate all'università. Risulta necessario concentrarsi sull'utilizzo di metodi meno formali e metodi alternativi come il tirocinio, workshop pratici, ecc. Questo è sostenuto dagli esempi di buona pratica. Questi programmi di IFP pongono l'attenzione sulla combinazione del lavoro in classe e fuori classe, su workshop pratici, giochi di ruolo, simulazioni, escursioni, visite sul campo per esercizi sia individuali che di gruppo. Gli studenti sono incoraggiati a usare le conoscenze ottenute dal lavoro del progetto, dalla vita quotidiana, da esperienze passate e dalle loro origini sociali e culturali per costruire le loro competenze e migliorare le loro prospettive lavorative.

Durante questo processo insegnanti, formatori e tutor dovrebbero assumere il ruolo di attivatori e

valutatori, come spiega John Hattie. Quindi, invece di sottoporre continuamente gli studenti a elaborati, liste di vocaboli e ricerche a lungo termine senza mete a breve termine, insegnanti, formatori e tutor dovrebbero utilizzare risorse di apprendimento pratiche che i partecipanti possano usare in situazioni quotidiane.

Questa informazione della ricerca a tavolino del progetto NEW-D è stata confermata dalla ricerca empirica. Quando intervistati, la maggior parte dei partecipanti dei paesi partner hanno dichiarato di preferire metodi di apprendimento come progetti pratici, esercizi di gruppo che includessero dibattiti, discussioni di gruppo, apprendimento sperimentale, autentico e interattivo, sperimentare e provare cose nuove e l'apprendimento individuale e a gruppi ristretti. Ciò di cui i giovani svantaggiati nell'IFP desiderano e hanno bisogno sono attività che li coinvolgano in modo attivo, l'apprendimento pratico e ottenere successi in situazioni stimolanti.

Le visite sul campo vengono considerate momenti importanti per l'apprendimento; esperienze sociali condivise che forniscono agli studenti l'opportunità di incontrare e scoprire nuove cose in un ambiente reale. Tra i tanti potenziali risultati, la ricerca ha mostrato che le visite sul campo espongono gli studenti a nuove esperienze e possono favorire il loro interesse e impegno nelle scienze indipendentemente dal grado di interesse che avevano precedentemente in un determinato ambito,<sup>15</sup> possono portare a miglioramenti affettivi come un miglior atteggiamento verso l'argomento<sup>16</sup> e possono diventare esperienze rievocabili e utili a distanza di tempo<sup>17</sup>.

Le visite sul campo uniscono la teoria e la realtà e possono essere messe a utilizzare per introdurre un argomento o come attività culminante. Forniscono un'esperienza autentica di apprendimento, offrono l'opportunità di sperimentare e imparare

coinvolgendo tutti i sensi. È un metodo completamente dall'apprendimento in classe.

Oltre ad acquisire capacità orientate al lavoro e alla conoscenza, le visite sul campo possono avere un impatto positivo sulle capacità e competenze sociali. Migliorano la fiducia in sé stessi, la propria autostima e autodisciplina, rafforzano la sensazione di essere parte di una squadra, incoraggiano la comunicazione all'interno della squadra e consolidano la fiducia tra insegnante e discente oltre alla sensazione di affidabilità. Inoltre, le gite sul campo possono favorire lo sviluppo dei processi per raggiungere obiettivi individuali e/o comuni e contribuiscono alla sensazione di realizzazione immediata. Infine, ma non meno importante, le gite sul campo possono aiutare i discenti a scoprire sé stessi e il ruolo che preferiscono adottare, da leader, seguace, avversario, outsider ecc.

<sup>15</sup> Cf. Kisiel, 2005; Bonderup Dohn, 2011.

<sup>16</sup> Cf. Csikszentmihalyi & Hermanson, 1995 and Nadelson & Jordan, 2012.

<sup>17</sup> Cf. Salmi, 2003 and Falk & Dierking, 1997 and Wolins, Jensen, & Ulzheimer, 1992.

## Esempio: Fröbelturm



L'attività Fröbelturm è una buona pratica per la costituzione di una squadra in ogni tipo di percorso formativo. Può essere un punto di partenza per l'apprendimento di gruppo. In un gruppo, è essenziale che ogni membro si fidi degli altri. Questa attività incoraggia anche l'aiuto reciproco nelle risoluzioni dei problemi.<sup>18</sup>



6 tasselli di legno; 1 anello con l'asta di metallo, 1 dischetto con 12 fori e 24 corde lunghe 2 metri.<sup>19</sup>



Massimo 24.



Gli studenti devono costruire una torre tutti insieme. Prima di tutto, devono formare un cerchio in cui i tasselli di legno sono disposti in maniera che la dentellatura sia nella terza parte più alta. Successivamente, ogni partecipante prende una o più corde e la stringe così che il gancio si trovi al di sopra dei tasselli di legno. Adesso, l'anello deve essere collegato con i tasselli di legno che vengono sollevati e poi posizionati sul tassello di legno successivo. È molto importante che i partecipanti tengano le corde all'estremo senza far diminuire la lunghezza della corda. All'inizio dell'attività il gruppo decide se un tassello di legno può essere reinserito una volta caduto o deve essere messo da parte. Per ricostruire la torre sono possibili diverse variazioni: lavorare con una sola mano (o la destra o la sinistra) oppure non è concesso parlare durante l'esercizio.

## Esempio: caccia al tesoro



Una caccia al tesoro può essere inserita nel processo di apprendimento per giovani con diverse finalità. Ai discenti può essere richiesto di trovare informazioni e di comunicarle ai coetanei. Una possibile domanda può essere: "Quale è l'apprendistato più famoso nella tua provincia?". Così per rispondere alla domanda, i ragazzi dovranno andare alla Camera di Commercio e indagare sull'argomento. Oltre alla conoscenza pratica acquisita, la caccia al tesoro mira all'apprendimento basato sulla condivisione tra coetanei.



Variabili a seconda dell'attività. Per esempio, una lista di domande per ogni gruppo/persona, un telefono cellulare per fare fotografie degli intervistatori, una mappa della città.



Massimo 20 partecipanti (lavoro individuale o a coppie).



Gli studenti devono rispondere a delle domande esplorando la città/regione/ecc. in piccolo gruppi. Competono (sia da soli che in piccole squadre) per vedere chi è in grado di ottenere più oggetti della lista che possono essere qualsiasi cosa (anche informazioni) connesse all'argomento scelto dall'insegnante/formatore/tutor. Per rendere l'attività più difficile, gli insegnanti/formatori/tutor possono stabilire delle regole, come imporre di portare le prove delle scoperte. I vincitori sono coloro che trovano più oggetti appartenenti alla lista e che riportano le informazioni più utili (scelte dal gruppo) ecc. La caccia al tesoro può essere organizzata ovunque sia all'aperto, come nei parchi e nelle zone vicine, che al chiuso come nei negozi.

<sup>18</sup> Per maggiori informazioni su Friedrich Fröbel: [https://en.wikipedia.org/wiki/Friedrich\\_Fr%C3%B6bel](https://en.wikipedia.org/wiki/Friedrich_Fr%C3%B6bel).

<sup>19</sup> <http://www.waelder-holzspielzeug.com/de/die-welt-des-holzspielzeugs/fr%C3%B6belturm>.

## Linea guida 4 IL LAVORO DENTRO

**Approcci sperimentali e autentici di apprendimento sotto forma di strumenti e metodologie pratici possono aiutare gli insegnanti/formatori/tutor ad ottenere risultati notevoli con il gruppo target di giovani svantaggiati.**

*(Partner: Oscar-Tietz-Schule - OSZ Handel II, Germania)*

### **Pedagogia, strumenti, approcci in classe/aula**

Quando insegnanti/formatori/tutor utilizzano metodologie varie per l'apprendimento in classe non dovrebbero mirare soltanto a migliorare le capacità scolastiche degli studenti ma anche quelle pratiche consolidando così la fiducia in sé stessi, l'autoefficacia e i livelli di impegno per arrivare a risultati di apprendimento migliori.

Molti insegnanti/formatori/tutor hanno già provato a far lavorare gli studenti in gruppo e in alcuni progetti; questa unità offrirà ulteriori spunti e pratiche avanzate particolarmente mirate a insegnanti/formatori/tutor a contatto con studenti a rischio di abbandono scolastico precoce.

Uno dei principali risultati della prima fase della ricerca del progetto NEW-D, emerso dai focus group, è stato il valore che i giovani danno ai lavori di gruppi e ai progetti. I giovani li hanno indicati come metodi molti divertenti per l'apprendimento quando la dinamica del gruppo è organizzata, appropriata e inclusiva. In quasi tutti i paesi, i partecipanti del focus group hanno segnalato come priorità il lavoro

di gruppo come metodologia preferita di apprendimento. Questi giovani hanno dato un grande valore all'apprendimento sperimentale e pratico che aggiunge valore pratico immediato alle conoscenze teoriche acquisite. In questo modo, i ragazzi hanno sottolineato l'importanza delle attività pratiche per l'apprendimento. Vogliono essere attivi e imparare con workshop pratici.

Per lavorare con questi nuovi metodi, gli insegnanti hanno bisogno di essere di larghe vedute, flessibili e di staccarsi dai metodi tradizionali per le attività in classe. Hanno anche bisogno di essere sostenuti e incoraggiati e non devono aver timore di introdurre nuovi approcci e metodologie in classe. È consigliabile che in una prima fase gli insegnanti trovino compiti appropriati agli argomenti (non tutti gli argomenti sono adatti a questo metodo); di conseguenza, nella sezione sottostante vengono presentati in modo dettagliato alcuni esempi di attività appropriate. In base alla nostra ricerca raccomandiamo, se possibile, che gli insegnanti coinvolgano i ragazzi nell'organizzazione e nell'esecuzione dei compiti in classe, cominciando con piccoli compiti ed esercizi per poi passare ad altri più complessi nel tempo.

Nei lavori di gruppo, il lavoro deve essere moderato e agevolato dall'insegnante per as-

sicurare che tutti gli studenti partecipino, che i ruoli all'interno del gruppo siano definiti fin dall'inizio ed evitare per evitare sovrastino sugli altri. Gli insegnanti hanno bisogno di tempo per preparare le lezioni secondo questa metodologia, devono essere incoraggiati a sperimentarle e, a loro volta, devono valutare l'esperienza sia degli studenti che dei risultati di apprendimento raggiunti.

Esercizi pratici e una buona organizzazione della classe possono essere d'aiuto a far cambiare l'atteggiamento dei giovani in modo che sostenga i loro obiettivi. Lo scopo principale deve essere concordato in comune e deve esserci una relazione bilanciata tra gli studenti e tra studenti e insegnanti, che incoraggiano l'autonomia dei ragazzi. In questo approccio, gli insegnanti aiutano gli studenti ad approfondire argomenti e tutte le opzioni disponibili ma non si limitano a condurre l'attività.

Esempio: costituire una mini azienda



Costituire una mini azienda, preferibilmente nell'ambito di conoscenza dei discenti, fornirà ai ragazzi un'immagine realistica di come funzionano veramente le cose. I ragazzi avranno la possibilità di utilizzare creatività, talento e le capacità e conoscenze (acquisite). Questa attività può essere il perfetto esempio per applicare la conoscenza teorica nel mondo reale.



Variabili in base all'attività.



Sono possibili gruppi di varie dimensioni.



Saranno necessarie un'attenta organizzazione dettagliata e una buona collaborazione tra gli insegnanti/formatori/tutor per guidare gli studenti in questa attività. Questo esercizio può coinvolgere tutti le materie come matematica, lingue, scienze, economia, arte ecc. A seconda dell'attività, gli studenti hanno bisogno di fare un brainstorming, sviluppare i progetti, fissare delle mete, organizzare gli orari, pianificare le spese ecc. Infine, nascerà una piccola start-up che si avvierà nel mercato.

Altre idee per le attività

- Campagna a favore di un tema sociale (competenza sociale e civica)
- Giro turistico locale per gli immigrati arrivati da poco (competenza sociale e civica)
- Ricostruzione dell'albero genealogico (storia, capacità di identificazione e ricerca)
- Raccolta fondi per una gita d'istruzione autofinanziata (vendita di dolci, attività/evento sponsorizzati, ecc.)



## Linea guida 5 IL MIO ATTEGGIAMENTO

**Un atteggiamento e un approccio positivo nei confronti dei discenti creano un ambiente di apprendimento particolarmente motivante e contribuisce a prevenire l'abbandono scolastico.**

*(Partner: FormAzione Co & So Network, Italia)*

### **L'atteggiamento verso gli studenti**

Gli insegnanti dovrebbero riflettere sui loro atteggiamenti con gli studenti e, se necessario, cambiarli per rendere l'apprendimento più positivo per i ragazzi.

Un insegnante collaborativo, alla mano,

disponibile e allo stesso tempo competente, professionale nella sua materia e capace di utilizzare metodologie diverse in base alle necessità degli studenti fa la differenza nella prevenzione all'abbandono scolastico.

Uno dei principali risultati della ricerca del progetto NEW-D è stata la scoperta che l'atteggiamento degli insegnanti/formatori/tutor nei confronti degli studenti influisce in modo significativo sulla riuscita di una buona istruzione e che un ambiente collaborativo di apprendimento potrebbe prevenire l'abbandono del percorso scolastico formale da parte dei giovani.

L'importanza del comportamento degli insegnanti/formatori/tutor è stato dimostrato dalla ricerca empirica effettuata nella fase iniziale del progetto: la maggior parte degli studenti che hanno abbandonato il percorso d'istruzione formale hanno criticato l'indifferenza degli insegnanti o della scarsa attenzione dedicata al singolo studente per via del sovraffollamento delle classi. Inoltre, hanno criticato la mancanza di feedback positivo da parte degli insegnanti/formatori/tutor nel percorso di formazione.

Durante la fase di ricerca e le interviste con il focus group, gli studenti hanno descritto in modo molto chiaro le caratteristiche dell'insegnante "ideale" che potrebbe supportarli nel percorso formativo. Hanno dichiarato che gli insegnanti/

formatori/tutor dovrebbero essere...

- collaborativi, cioè capaci di creare un ambiente collaborativo di apprendimento in cui gli studenti non hanno paura o timore di chiedere aiuto. Inoltre, gli insegnanti non dovrebbero mostrare favoritismi per alcuni studenti, ma al contrario interessarsi allo sviluppo personale di tutti i ragazzi e delle loro situazioni e ambizioni personali e professionali.
- alla mano, vale a dire mostrare pazienza, interesse e rispetto verso gli studenti e i loro desideri quando hanno bisogno di essere considerati dagli insegnanti come adulti e non disprezzati, rifiutati o derisi.
- disponibili e dovrebbero trasmettere fiducia per poter parlare con gli insegnanti di problemi scolastici e personali.
- motivanti dimostrando competenza professionale e passione per la loro materia che si attraverso il metodo di insegnamento (la ricerca ha dimostrato che insegnanti premurosi con grandi aspettative per il successo di tutti gli studenti comportano livelli più bassi di abbandono scolastico).

Dai risultati della ricerca, precedentemente menzionata, si deduce che un'atmosfera di lavoro accogliente e piacevole è essenziale in classe/sul luogo di lavoro. Di conseguenza, è necessario concentrarsi come poter migliorare le capacità degli insegnanti per far sì che responsabilizzino gli studenti (come incoraggiarli a diventare responsabili e determinati), comunichino con loro in modo efficace (quin-

di con persone giovani, anche con origini culturali, sociali, economiche diverse) e li motivino (come stimolarli a proseguire il percorso formativo). Inoltre, insegnanti/formatori/tutor potrebbero migliorare le loro capacità a orientare e guidare gli studenti nell'organizzazione delle loro carriere lavorative e nella valutazione delle loro capacità.

## Esempio: il modello feedback sandwich<sup>20</sup>



La ricerca del progetto NEW-D dimostra che un atteggiamento collaborativo e alla mano da parte degli insegnanti/formatori/tutor potrebbe prevenire l'abbandono del percorso d'istruzione formale. Questo implica tecniche di comunicazione efficace di cui gli insegnanti dovrebbero che dovrebbero conoscere e applicare ogni giorno. Il feedback permette agli insegnanti/formatori/tutor di essere chiari e costruttivi piuttosto che negativi e critici.



Esempi ed esercizi per mettere in pratica il modello.



Non ci sono limitazioni; i partecipanti devono essere suddivisi in gruppi di tre persone.



Prima di tutto, bisogna spiegare il metodo "feedback sandwich"<sup>21</sup> in modo dettagliato, dare degli esempi e discuterne. Poi, ci si divide in piccoli gruppi da tre persone e si chiede ai partecipanti di mettere in atto la tecnica di feedback esponendo la loro opinione sulla lezione/attività/ ecc. La terza persona del gruppo ha il ruolo di osservatore. I ruoli possono essere scambiati e i risultati discussi tutti insieme in un secondo momento.

## Esempio: esercizio della verticale<sup>22</sup>



Per mostrare un atteggiamento collaborativo nell'insegnamento/formazione/tutoraggio può essere molto importante essere in grado di cambiare punto di vista e considerare le persone da un'altra prospettiva. Questo esercizio può aiutare a vedere gli studenti e quello che fanno (o non fanno) sotto una luce diversa; dà l'opportunità di pensare in modo diverso dal consueto.



Carta e penna.



Non ci sono limiti; lavoro da svolgere individualmente.



Per prima cosa i partecipanti dovranno scrivere, individualmente, il loro parere (sia aspetti negativi che positivi) su una questione/persona negativa. Per iniziare è possibile partire con la domanda "Cosa c'è di positivo in...". (Per esempio: le numerose assenze di Patrick, uno degli studenti. Un'altra domanda può essere "Quali sono gli aspetti positivi dell'assenza di Patrick?") È importante che i partecipanti siano onesti nell'esporre le loro opinioni e che scrivano quello che non verrebbe considerato un comportamento adatto da parte di un insegnante/formatore/tutor. In questo modo, sarà possibile individuare idee importanti: potrebbe addirittura contribuire alle assenze di Patrick? Dopo la fase di riflessione personale, l'organizzatore può portar avanti una discussione di gruppo (ogni tre-quattro persone o tutti insieme) per far sì che i partecipanti condividano i loro pensieri e opinioni e ricevere feedback utili.

<sup>20</sup> Per maggiori informazioni: <http://www.mindacademy.com/nlp/sandwich-feedback-model>.

<sup>21</sup> Le tre parti essenziali del Sandwich Feedback: (1) Individuare i lati positivi; apprezzare. (2) Dare critiche costruttive e suggerimenti per aiutare la persona. (3) Concludere in modo positivo.

<sup>22</sup> School Inclusion project (LLP/Comenius): [http://schoolinclusion.pixel-online.org/training\\_package.php?tr1=EN&tr2=2](http://schoolinclusion.pixel-online.org/training_package.php?tr1=EN&tr2=2)

## Linea guida 6

# PONTI DELLA COSTRUZIONE

**Dal momento che il ruolo degli insegnanti/formatori/tutor varia da quello di educatore a facilitatore dell'apprendimento, dovrebbero adottare un atteggiamento più aperto nel loro lavoro di educatori.**

*(Partner: Meath Partnership, Irlanda  
Jugend am Werk Steiermark, Austria)*

### Unire scuola, lavoro e sfera personale

L'istruzione non è limitata unicamente all'ambiente familiare, scolastico o lavorativo ma è un ecosistema che li racchiude tutti e tre.

nità locale e, nell'ambiente educativo odierno, il ruolo dell'insegnante/formatore/tutor è un ponte di vitale importanza per unire due o anche tutti e tre questi livelli.

Questo ecosistema pone al centro la comu-

Una delle scoperte principali dello studio di ricerca del progetto NEW-D dimostra che gli intervistati vorrebbero che insegnanti/formatori/tutor si interessassero di più alla vita degli studenti; dovrebbero porre al primo posto lo sviluppo personale dei ragazzi tanto quanto i risultati scolastici e del percorso formativo. Inoltre, i giovani hanno espresso il desiderio di consigli orientati al mondo del lavoro e mirati a specifici settori lavorativi con parti-

colare attenzione nell'assicurarsi un buon lavoro e consigli su percorsi di carriera dopo l'istruzione secondaria.

Nel programma di NEW-D, questo potrebbe esprimersi in una mappa della vita con una mappa degli stakeholder che metta in evidenza la disponibilità della comunità locale e dei servizi lavorativi interessati a collaborare con i giovani.

L'equilibrio tra vita scolastica, familiare e lavorativa concorre a una migliore integrazione dell'istruzione della vita dei giovani. Propone un sistema olistico dell'istruzione e dà rilevanza allo studente e, di conseguenza, può avere un impatto motivante. Se i giovani riescono a riconoscere il valore dell'istruzione e a ricondurla alle loro prospettive future, li incoraggerà a continuare il percorso formativo abbastanza a lungo per raggiungere le qualifiche

richieste. Quando questi tre elementi sono collegati tra loro nell'ecosistema appena menzionato, i giovani si rendono conto che le loro necessità e richieste vengono riconosciute e apprezzate e che i supporti richiesti sono adatti ad aiutarli a raggiungere il loro potenziale a prescindere dai risultati scolastici.

Esempio: mappa della vita



Lo scopo di questa attività è unire la vita scolastica, lavorativa e familiare degli studenti. Fornisce agli insegnanti/formatori/tutor uno strumento pratico per soddisfare le necessità dei discenti per il loro futuro, che sia nell'istruzione, nel lavoro o nella vita privata.



Carta, penne, evidenziatori, pennarelli.



Per la miglior riuscita dell'attività è bene organizzarla in gruppi di massimo otto-dieci persone.



Fase 1: con carta e pennarelli, i ragazzi dovranno disegnare un cerchio nel mezzo del foglio e, usando la struttura della mappa mentale, dovranno rappresentare la loro attuale e passata situazione rappresentando gli aiuti di familiari, amici, insegnanti/allenatori e come si vedono nella loro vita scolastica, familiare e lavorativa.  
Fase 2: i ragazzi dovranno descrivere brevemente con una sequenza temporale dove vorrebbero vedersi tra 1, 3 e 5 anni (con un atteggiamento più positivo possibile)  
Fase 3: tenendo in considerazione le fasi 1 e 2, i ragazzi dovranno riconoscere i supporti a loro disposizione per soddisfare i loro desideri e quali difficoltà incontreranno.  
Fase 4: infine, chiedere ai ragazzi di immaginarsi di essere tra cinque anni e di descrivere la loro vita (cosa vedono, sentono, fanno ecc.)  
L'esercizio iniziale dovrebbe avere una serie di sviluppi con ulteriore lavoro sulla mappa della vita di ogni partecipante.



## Linea guida 7

# RISOLUZIONE DEL CONFLITTO

**Risolvere conflitti in un ambiente di apprendimento in modo efficace richiede una combinazione di competenze sociali e emotive ben sviluppate come la gestione delle proprie emozioni, la comprensione degli altri, comunicazione chiara e determinazione alla risoluzione di problemi di gruppo per giungere poi a decisioni adeguate.**

*(Partner: Meath Partnership, Irlanda)*

### Comprendere e risolvere i conflitti

Come parte integrante del progetto NEW-D e del curriculum di formazione per insegnanti/formatori/tutor dell'IFP i due moduli, organizzati secondo questa linea guida, verteranno sulla risoluzione di conflitti e sulla mediazione negli ambienti di apprendimento. Concentrandosi sia sui conflitti tra studenti che quelli tra studenti e insegnanti/formatori/tutor, le unità tratteranno numerosi sotto-argomenti:

- Come i conflitti influiscono sul comportamento.
- Come affrontare in modo efficace il bullismo – prevenzione e intervento.
- Dinamica e teoria del conflitto.
- Interventi efficaci.
- Diversi tipi di conflitto personale.
- Come sviluppare un metodo migliore per affrontare i conflitti.
- Come gestire i conflitti in modo efficace.
- Come mediare in classe/aula.

In questo modo, insegnanti/formatori/tutor saranno aiutati a sviluppare capacità per la gestione dei conflitti personali, a testare strategie per la gestione delle emozioni, degli atti e delle accuse di bullismo, ad acquisire confidenza in una gestione efficace dei conflitti, a riflettere come negli istituti di formazione regole e procedure appropriate per la risoluzione di conflitti possano essere migliorate e/o messe in atto.

Le unità verranno messe a disposizione in un workshop insieme a esercizi di riflessione, giochi di ruolo e attività pratiche. I partecipanti verranno invitati a consultare la guida NEW-D e gli verranno presentati una serie di risorse e materiali online.

Da quanto emerso dalla ricerca del progetto NEW-D, i giovani lasciano la scuola per una serie di ragioni sociali, economiche, familiari e personali. Durante la ricerca, i ragazzi hanno sottolineato che l'esclusione dalle attività scolastiche, il bullismo, i conflitti e il mancato senso di appartenenza con i coetanei erano alcuni dei fattori decisivi per l'abbandono del percorso scolastico.

Quando è stato chiesto agli intervistati cosa li avrebbe convinti a rimanere la scuola, la stragrande maggioranza ha segnalato un atteggiamento più paziente, coinvolto, amichevole

e cortese da parte degli insegnanti e una reazione più attiva contro il bullismo. La teoria dell'impegno degli studenti suggerisce che i ragazzi che si sentono coinvolti a scuola o che si sentono parte di un gruppo rimangono all'interno del percorso formativo più facilmente a confronto di quelli non integrati socialmente. Per questo, il partenariato del progetto NEW-D ha scelto unanimemente di aggiungere un'unità sulla risoluzione e mediazione dei conflitti nel programma di formazione degli insegnanti da sviluppare nella prossima fase del progetto.

Incoraggiare i giovani a sviluppare un spirito critico e a partecipare a scuola con fiducia in sé stessi chiama in causa il personale didattico e le capacità sociali e di gestione dei conflitti. Queste capacità socio-psicologiche di

autoconsapevolezza, empatia e spirito critico forniscono una base importante per lo sviluppo dei giovani e possono essere considerate come capacità essenziali per tutti gli insegnanti e formatori negli ambienti dell'IFP.

## Esempio: gioco sulla risoluzione dei conflitti<sup>23</sup>



Lo scopo dell'esempio è capire come reagiamo quando scattano dei conflitti e come le nostre reazioni possano influire sulla risoluzione del conflitto. Questo è un semplice esercizio nel contesto del progetto NEW-D per iniziare una conversazione sui conflitti in un gruppo. Può essere utilizzato per rompere il ghiaccio all'inizio della sessione e poi ripetuto come esercizio di valutazione alla fine.



Nessun materiale specifico.



L'esercizio può essere praticato con un gruppo dalle cinque alle 18 persone.



Procedura: posizionarsi al centro della stanza e annunciare quanto segue al gruppo "io sono un conflitto". Considerare come si reagisce di solito quando avviene un conflitto personale. Posizionarsi, rispetto alla persona al centro della stanza, in modo che comunichi le reazioni iniziali ad un conflitto. Fare attenzione al linguaggio del corpo e alla distanza dal conflitto.

Consigli: proporre questa attività due volte, una volta a inizio della sessione e una volta alla fine per osservare come sono cambiate le posizioni e quindi i risultati delle riflessioni sui conflitti.

Domande per la discussione

1. Per quale motivo si è scelta un certo punto della stanza piuttosto che un altro?
2. Se come prima reazione si è in piedi, quale sarà la reazione per riflettere in un secondo momento?
3. Cosa ci potrebbe far cambiare posizione?
4. Le nostre reazioni come potrebbero influire sullo svolgimento del conflitto?

<sup>23</sup> The Big Book of Conflict Resolution Games: Quick, Effective Activities to Improve Communication, Trust, and Collaboration. Mary Scannell, 2010. The McGraw-Hill Companies, Inc.

# www.new-d.eu



**Jugend am Werk Steiermark GmbH** | Austria  
Coordinatore  
robert.schuen@jaw.or.at



**Oscar-Tietz-Schule (OSZ Handel II)** | Germania  
livadiotis@osz-handel-2.cidsnet.de



**Fritid & Samfund** | Danimarca  
hartje@fritid-samfund.dk



**Meath Partnership** | Irlanda  
jennifer.land@meathpartnership.ie



**FormAzione Co&So Network** | Italia  
giorio@formazione.net



**Gospodarska zbornica Slovenije** | Slovenia  
mojca.umek@gzs.si



**EGECED** | Turchia  
eminbakay@gmail.com



**E.N.T.E.R. GmbH** | Austria  
daniela.maresch@enter-network.eu



**Erasmus+**

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