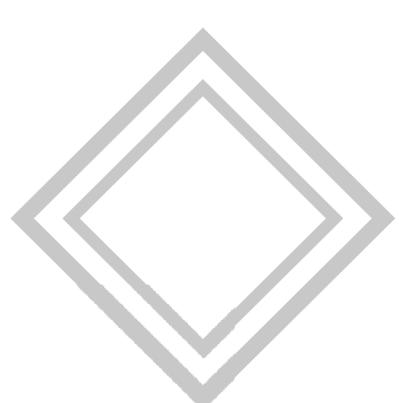


# Imprenditorialità sociale training programme



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# Indice

<b>Programma di formazione di imprenditorialità sociale</b> .....	<b>1</b>
<b>Contributi</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>1. Introduzione</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>Nuova era del lavoro giovanile e imprenditorialità sociale</b> .....	<b>3</b>
<b>Sviluppo personale – Attività pratiche</b> .....	<b>9</b>
1. Fonti esterne ed interne .....	10
2. Il badge .....	Error! Bookmark not defined.
3. Autoanalisi .....	Error! Bookmark not defined.
4. Presentarsi ad un colloquio .....	Error! Bookmark not defined.
5. Creare un profilo professionale .....	Error! Bookmark not defined.
6. The Freedom Body Sculpture .....	Error! Bookmark not defined.
7. Capacità sociali: autopresentazione e primi contatti- compiti individuali e gioco a coppie <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
8. Auto controllo. Far fronte ad emozioni negative.....	23
9. Spingersi a vicenda con i palmi delle mani .....	Error! Bookmark not defined.
10. Dirigere con rabbia – cause scatenanti .....	25
11. Lavorare con le emozioni .....	Error! Bookmark not defined.
12. Improvvisazione .....	29
13. Continua, ti ascolto .....	30
14. Il capo impaziente .....	32
15. Stare in fila.....	Error! Bookmark not defined.
16. Check in .....	34
17. Campo minato .....	35
18. Meditazione.....	36
19. Teatro Verbatim (Di chi è la storia?).....	Error! Bookmark not defined.
20. Feedback .....	Error! Bookmark not defined.
21. Rompere il ghiaccio .....	40
<b>2. Imprenditorialità sociale nella prospettiva di imprenditori con disabilità visiva</b> .....	<b>46</b>
<b>Imprenditorialità sociale</b> .....	<b>48</b>
<b>Capacità dirigenziali (attività pratiche)</b> .....	<b>55</b>
1. Elaborare strategie per compiti di problem solving.....	56
2. Far valere il proprio sviluppo personale .....	60
3. Discorso mostruoso .....	Error! Bookmark not defined.
4. Prepararsi al ruolo di facilitatore/trice .....	64
5. Come promuovere un evento?.....	66
6. Dialogo controllato .....	68
7. Sei cappelli pensanti: .....	69
8. Facilitare la propria squadra .....	71

9.	“Serpente” – gioco di abilità in un lavoro di squadra .....	72
10.	Capacità persuasive .....	74
11.	Dibattiti.....	75
12.	Caratteristiche dirigenziali.....	76
13.	Silver Lining.....	77
14.	Vasca degli squali .....	78
15.	Teatro Verbatim (Fallo dire a me invece di dirlo te).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
16.	Responsabilità .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
17.	Trust battery .....	83
18.	Leadership braid.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
19.	Al vostro posto .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
20.	Al centro della scena .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
21.	Brainstorming per cambiare.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
22.	Un’auto-presentazione creativa.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Competenze in imprenditorialità sociale (attività ed esercizi) .....</b>		<b>93</b>
1.	Imprese sociali .....	95
2.	Risorse e Deficits dell’imprenditorialità & Definire le aspettative.....	98
3.	Cambiare l’immagine di una situazione abituale.....	103
4.	Business café.....	106
5.	Tempo di agire .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6.	Esercizi per diventare un imprenditore migliore .....	112
7.	Fornai senza frontiere.....	119
<b>Fonti utili.....</b>		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>3. Comunicazione interculturale.....</b>		<b>133</b>
<b>Attività.....</b>		<b>135</b>
1.	Cos’è cultura .....	136
2.	Qual’è l’effetto della categorizzazione? .....	140
3.	Cos’è comunicazione interculturale?.....	144
4.	Classificare la propria cultura della comunicazione in una squadra diversa, basata su 4 tipi di leadership e management (Meyer, 2017) .....	146
5.	Comunicare: Contesto alto e basso (Hall, 1990).....	147
6.	Essere d’accordo o in disaccordo: feedback diretto e indiretto (negativo) (Hall, 1990)....	149
7.	Programmare: tempo lineare e tempo flessibile .....	151
8.	Persuadere: prima il principio e prima l’applicazione (Trompenaars).....	152
9.	Dirigere e decidere: Distanza del potere (egualitaria o gerarchica), individualismo o collettivismo (Kluckhohn, Hofstede) .....	154
10.	Conclusione: Mappatura interculturale e interpersonale .....	156
11.	Training sulle competenze interculturali.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
12.	Mostrare e raccontare.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4. Buone pratiche.....</b>		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Attività dell’impresa sociale .....</b>		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.	Tenebris .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	BlindArt.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.	Dialogue in the dark ad Amburgo .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

4. Galleria.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Bread in the Dark (BIND) .....	169
<b>V.I.S.I.ON esercizi di recitazione per prendere fiducia nell'espressione vocale e fisica .....</b>	<b>Error!</b>
Bookmark not defined.	
<b>Bibliografia .....</b>	<b>209</b>
<b>Copyright .....</b>	<b>199</b>

## Contributi

Questo manuale è il risultato dello sforzo collettivo delle seguenti organizzazioni:



**Ofensiva Tinerilor**  
Romania | [www.ofetin.ro](http://www.ofetin.ro)



**Foundation for Development of  
the Cultural and Business Potential  
of Civil Society**

Bulgaria | [www.cubufoundation.com](http://www.cubufoundation.com)



**The International Council for  
Cultural Centres**

Bulgaria | [www.international3c.org](http://www.international3c.org)



UNIVERSITY OF  
THESSALY

**University of Thessaly, Department  
of Special Education**

Greece | [www.uth.gr](http://www.uth.gr)



**The Institute for the Blind, Visually  
Impaired and Deaf Blind  
Individuals**

Iceland | [www.midstod.is](http://www.midstod.is)



**Italian Union of the Visually  
Impaired – Firenze**

Italy | [www.uicifirenze.it](http://www.uicifirenze.it)



**Artevelde University College**

Belgium | [www.artevelde-uas.be](http://www.artevelde-uas.be)



**National Rehabilitation Center for  
the Blind - Plovdiv**

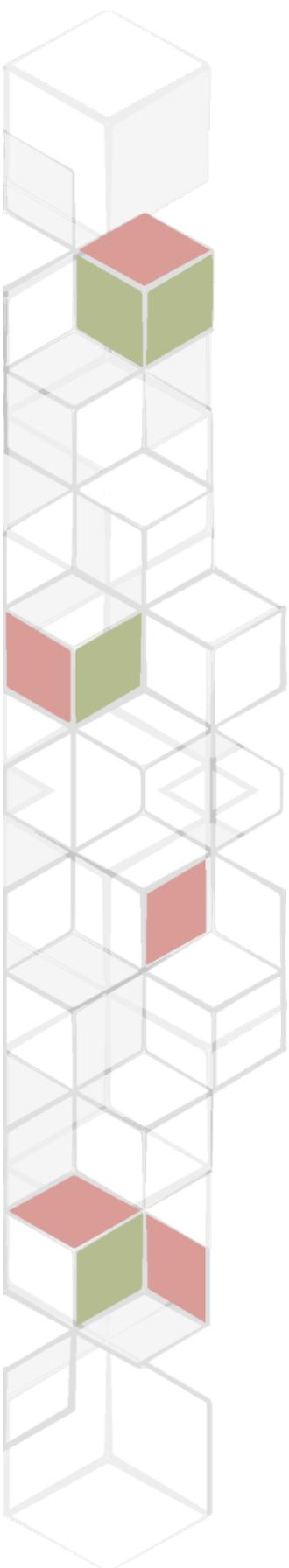
Bulgaria | [www.rehcenter.org](http://www.rehcenter.org)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Il progetto è stato co-finanziato da Erasmus+ Programme dell'Unione Europea

Il sostegno da parte della Commissione Europea a questa pubblicazione non costituisce conferma dei contenuti, che riflettono esclusivamente i punti di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile dell'uso che viene fatto delle informazioni ivi contenute.



# 1. Introduzione

Indice:

<b>Nuova era del lavoro giovanile e imprenditorialità sociale</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>Sviluppo personale – Attività pratiche</b> .....	Error! Bookmark not defined.
1. Fonti esterne ed interne.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Il badge.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Autoanalisi;.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Presentarsi ad un colloquio .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. Creare un profilo professionale.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6. The Freedom Body Sculpture.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
7. Capacità sociali: auto-presentazione e primi contatti – compiti individuali e giochi a coppie .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
8. Autocontrollo. Far fronte ad emozioni negative.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
9. Spingersi a vicenda con i palmi delle mani.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
10. Dirigere con rabbia – cause scatenanti.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
11. Lavorare con le emozioni .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
12. Improvvisazione .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
13. Continua ti ascolto.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
14. Il capo impaziente.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
15. Stare in fila.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
16. Check in.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
17. Campo minato .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
18. Meditazione .....	34
19. Teatro Verbatim (Di chi è la storia?).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
20. Feedback.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
21. Rompere il ghiaccio .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



## Nuova era del lavoro giovanile e imprenditorialità sociale

L'umanità ha sempre avuto un gran bisogno di creatività e diventerà sempre più intenso in futuro. Per essere creativi e sentirsi bene, bisogna avere un lavoro, indipendentemente da esigenze specifiche. In particolare per i/le giovani, trovare un lavoro è uno degli obiettivi principali della vita perché è lo strumento che consente loro di diventare autosufficienti. Ovviamente ragazzi/e con disabilità visiva non differiscono dai/dalle loro coetanei/e. Per le persone con disabilità visiva è essenziale allargare gli orizzonti cognitivi, l'equilibrio mentale e la socializzazione. Si sa bene che i/le non vedenti devono affrontare ulteriori difficoltà nella loro riabilitazione, ma anche nella vita quotidiana, come mobilità, educazione e attività ricreative, che dipendono non solo dai governi che pianificano gli spazi territoriali, dei trasporti, dell'educazione, ma anche dalla mancanza di conoscenza, da parte dei cittadini, dei problemi legati alla disabilità visiva. Un ampio numero di ricerche ha dimostrato che adulti/e in età lavorativa con problemi di vista, mostrano livelli inferiori di benessere psico-sociale rispetto ai/alle loro coetanei/e vedenti, in termini di salute mentale, socializzazione e qualità della vita.

Trovare un impiego al giorno d'oggi è un problema per tutti i/le giovani. Questi/e iniziano i loro percorsi professionali cercando sempre di più opportunità di lavoro giovanile o attività di volontariato per farsi una qualche esperienza ed acquisire professionalità. L'imprenditorialità sociale, che discutiamo in dettaglio in una sezione successiva, è uno dei migliori strumenti esistenti, che crea lavoro per persone con disabilità o comunque svantaggiate. Eppure, nella maggior parte dei casi, questi strumenti vengono promossi da visionari non appartenenti al gruppo interessato che dovrebbe trarre beneficio da un'impresa sociale. I/le giovani non vedenti e ipovedenti hanno bisogno di auto-stima e di acquisire le competenze necessarie per diventare imprenditori/trici sociali, al fine di adattare i loro posti di lavoro, ambienti di lavoro e missioni nel modo che preferiscono. È necessario sapere che per arrivare ad avere queste competenze, fiducia e tenacia, esistono vari livelli.

**Conoscenza e fornitura degli strumenti di lavoro necessari alle persone con disabilità visiva, secondo gli speciali bisogni individuali.**

Il posto di lavoro, come pure tutte le situazioni che riguardano un/a non vedente o un/a ipovedente possono condizionare la loro salute fisica e psicologica. La persona con disabilità visiva deve avere a disposizione attrezzature tecniche che rispondano alle sue esigenze, e l'ambiente di lavoro deve essere attrezzato tecnicamente in modo da diventare





facilmente accessibile. Il diritto della persona con disabilità visiva ad avere lo stesso accesso al mondo del lavoro è indiscutibile. Ciò riguarda anche la possibilità di avere strumenti che permettano qualità di vita in un sano ambiente di lavoro. Devono essere messe a disposizione di non vedenti/ipovedenti attrezzature specializzate o opportunamente adattate, e un'assistenza personale. Inoltre occorrono, riabilitazione, formazione e orientamento professionale e centri per l'impiego con personale qualificato, che abbia le dovute competenze, capacità ed esperienze, oltre a strutture e risorse che possono soddisfare bisogni speciali, assicurando così che coloro che desiderano trovare lavoro abbiano la possibilità di farlo.

In genere molti degli adeguamenti possibili delle strutture sono realizzabili senza difficoltà. Come, regolare l'illuminazione aggiungendo punti luce o cambiare il tipo di illuminazione di una postazione. Si potrebbero anche ridurre i riflessi di luce dalle finestre. Comunicare tramite voice mail or email, invece di scrivere notizie a mano, utilizzare formati di file facili da interpretare per lo screen reading (PDF). Anche etichettare le attrezzature del luogo di lavoro, gli strumenti o altro con etichette a grandi caratteri, in Braille o qualsiasi altro formato adatto a chi ha problemi di vista. Un altro mezzo specifico, se necessario, è la fornitura di dispositivi con lenti di ingrandimento

Entrando nel campo della tecnologia, sono essenziali screensavers, ingranditori dello schermo, sintetizzatori, software di codifica elettronica e di Braille convenzionale, come pure tastiere Braille. Alcune di queste tecnologie includono:

1. Screen-reader, che legge le informazioni che appaiono sullo schermo del computer o su altro dispositivo e le converte in linguaggio sintetizzato. Le stesse informazioni possono anche essere riportate su barre braille di una periferica esterna.
2. Sistemi di ingrandimento dello schermo, che permettono ad un/una lavoratore/trice ipovedente, di vedere chiaramente e possono essere installati sul suo disco rigido o in rete. Questo software può essere acceso o spento secondo necessità.
3. Video ingranditori, per vedere video al computer. Si avvalgono di macchine fotografiche per mettere sullo schermo o su un monitor la figura ingrandita di un documento stampato o di un libro.
4. Dispositivi Braille - Coloro che scrivono e leggono il Braille possono servirsi di vari strumenti nel loro lavoro:
  - Barre Braille: sono collegate a un pc e traducono le informazioni sullo schermo e le mostrano in Braille;
  - Dispositivi elettronici per prendere appunti con tastiera Braille : aiutano i non vedenti a prendere appunti durante le riunioni o quando svolgono altre mansioni;





- Stampanti Braille: creano documenti Braille

5. Sistemi di riconoscimento ottico dei caratteri (OCR) : scannerizzano documenti stampati ed eseguono la conversione vocale del testo.

### **Conoscenza della tecnologia assistiva e sue possibilità di utilizzazione in ambienti di lavoro.**

Per esplorare spazi sconosciuti o poco familiari è essenziale sviluppare efficienti capacità di orientamento e mobilità. Attraverso la vista si ottiene la maggior parte delle informazioni necessarie all'esplorazione. Persone con disabilità visiva mancano di queste informazioni cruciali, e vanno incontro a conseguenze e difficoltà nel mappare e navigare. Un aspetto importante che contribuisce negativamente sulla possibilità di trovare lavoro per le persone con disabilità visiva riguarda le strutture. Per fortuna sono state sviluppate varie attrezzature e varie tecniche per assistere queste persone.

Sono stati elaborati molti sistemi di tecnologia speciale e assistiva. La maggior parte progettati espressamente per ricevere informazioni attraverso il touch o il suono. I più comuni sono gli ATs e operano con il touch (aiuti tattili). Un altro modo per classificare gli ATs dipende dal livello di indipendenza raggiunto dall'individuo. Nello specifico, forniscono informazioni a non vedenti ed ipovedenti per raggiungere i loro obiettivi in tutta sicurezza e autonomia. Inoltre ausili secondari non sono sufficienti da soli e devono essere usati insieme all'ausilio primario. Gli ATs non sono disponibili né nei negozi né on line, devono essere prodotti su speciale ordinazione. Includono "occhi bionici" che sono dispositivi necessari, studiati per sostituire il funzionamento del sistema ottico, p.es. facendo convogliare la luce a impulsi elettrici.

Accessibilità per disabili visivi, tra l'altro, significa avere segnalazioni visive sonore di ogni tipo, semafori, fermate degli autobus, zone pedonali ecc. Sul trasporto pubblico, dovrebbero essere adattati indicatori di orientamento che forniscano audiodescrizioni sugli spostamenti in modo da indicare, con segnali sonori, importanti luoghi come biglietteria, toilettes pubbliche, aeroporti, porti ecc. (Hersh & Johnson, 2008).

Per l'accessibilità a edifici, infrastrutture e servizi, è opportuno prevedere disposizioni ergonomiche che garantiscano che il luogo di lavoro sia spazioso e sicuro. Per il settore tecnologico ed informatico, i dati non devono essere fatti circolare solo in modo convenzionale, ma anche in forme alternative come formato digitale, scrittura Braille, e anche in caratteri grandi e in grassetto con contrasti di colore, ecc.. I servizi o le applicazioni web accessibili devono essere pienamente conformi agli standard delle linee guida mondiali di accessibilità alla rete - WEB Content Accessibility Guidelines (WCAG) of World Wide Web Consortium – e almeno al livello AA.





Per accedere alla tecnologia sono essenziali - computer screensavers, ingranditori, sintetizzatori di testi, software di codifica elettronica e di Braille convenzionale, come pure tastiere Braille.

Inoltre è piuttosto familiare l'immagine dei cani che guidano i/le non vedenti in strada e in spazi pubblici. Il cane guida è un "ausilio di mobilità" che consente ai/alle non vedenti di muoversi in sicurezza. Sono cani professionalmente addestrati, in genere Labradors, Labrador-Retrievers, o talvolta Pastori Tedeschi, perché queste razze possono essere addestrate facilmente e diventano amici fedeli, assicurando ai proprietari sicurezza e indipendenza nella loro vita quotidiana.

**Smart Eye Tracking System (Sistema intelligente di controllo oculare)**, è un progetto, tra le altre, dell'università Aristotele di Salonicco (Grecia), studiato per persone con disabilità visiva. Il concetto di questa ricerca è applicare un movimento oculare per controllare i dispositivi e comunicare con il tutore. La dimensione è la stessa di un cellulare, con GPS, un palmare incorporato (PDA), con connessione Bluetooth, auricolari e comandi sonori.

### **Conoscenza degli standards di accessibilità per chiunque li necessiti.**

La giornata mondiale di sensibilizzazione sull'accessibilità e sulle disabilità (Global Accessibility Awareness) è il 16 Maggio. Lo scopo della GAAD è di fare conoscere e far parlare tutti dell'accesso al digitale (web, software, cellulare, etc.) e delle persone con disabilità visiva.

Per permettere a non vedenti/ipovedenti di partecipare attivamente nella società in maniera indipendente, gli Stati Parties devono agire in modo appropriato e dare sicurezza ai disabili visivi. Questo deve avvenire esattamente come per il resto della società e assicurare trasporti adeguati, ambiente fisico, e Tecnologie di Informazione e Comunicazione (ICT). Di conseguenza si devono incentivare, tempestivamente, lo sviluppo, la produzione o distribuzione di informazioni accessibili e di tecnologie ICT, per far sì che queste tecnologie e sistemi diventino accessibili a basso costo.

### **Consapevolezza della necessità di tradurre/trasformare gli stimoli visivi in modo che anche ciechi ed ipovedenti vengano inclusi nell'interazione sociale.**

I/le disabili visivi sono come tutti gli altri esseri umani, con la sola differenza che possono vedere a malapena o non possono vedere affatto. Vanno a scuola, lavorano, hanno qualsiasi tipo di rapporto e naturalmente, formano famiglie. Possono avere bisogno di qualche aiuto per fare qualcosa, ma questo non si deve dare per scontato.

Ricerche internazionali hanno dimostrato che la cecità non abbassa automaticamente l'intelligenza, a meno che non sussistano circostanze specifiche, come malattie infettive, per le quali l'intelligenza potrebbe essere compromessa. Pertanto è stato dimostrato che un





bambino con disabilità visiva possiede normali capacità cognitive. Tuttavia, il suo livello di istruzione potrebbe essere più basso di quanto dovrebbe, a causa della difficoltà di capire concetti legati alla vista, lettura lenta, metodi di insegnamento inappropriati, mancanza di attrezzature tecnologiche, ecc. (Polychronopoulo, 1995).

Inoltre, non vedenti e ipovedenti possono leggere e scrivere come tutti gli altri, ma in maniera diversa. Per esempio stampando su fogli, usando caratteri almeno di corpo 14 oppure usando un computer con software speciale che ingrandisce il testo sullo schermo, ha un sistema di sintesi vocale, o traduce il testo in Braille su barre braille.

Molto spesso chi ha disabilità visiva ha l'impressione di essere trattato come persona del tutto incapace, che non sa essere indipendente. Molta gente ha difficoltà a comunicare con non vedenti/ipovedenti. Ciò perché spesso, parlando con loro, accompagnandoli, mette in atto il "triangolo della comunicazione". Tuttavia, un atteggiamento positivo può aiutare ad accrescere l'autostima, come pure il loro benessere psicologico. Inoltre, il sostegno psicologico da parte della società può proteggere da eventi di vita negativi (Chang S. & Schaller J., 2000), perché incoraggia l'adattamento a condizioni stressanti, come la cecità cronica. (Cimarolli V.R. & Boerner K., 2005).

L'integrazione sociale dei disabili visivi viene suddivisa in aspetto clinico-medico e psicologico-sociologico. L'aspetto medico riguarda le competenze, le difficoltà e la possibilità di diventare membri attivi sul mercato del lavoro. Il punto di vista sociologico riguarda l'ambiente, i vari modi di agevolare i/le disabili, la loro integrazione industriale, gli strumenti di lavoro e tecnologici ecc. (Δροσάκη Ευστρατία, Διπλωματική Εργασία, 2018). I/le disabili visivi sono parte di un più ampio gruppo di discriminazione sociale e di conseguenza hanno emozioni e reazioni negative. Perciò, per migliorare la situazione attuale si rendono necessarie informazioni pubbliche e interventi statali nei luoghi di formazione. (Polychronopoulo, 1995).

Il fatto che tutti hanno diritto ad essere coinvolti nella società ed essere indipendenti è stato riconosciuto ufficialmente nel 21<sup>mo</sup> articolo della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei disabili ("Convention on the Rights of Persons with Disabilities"). È importante che ognuno capisca che l'accesso a qualsiasi tipo di informazione richiede soltanto consapevolezza.

### ***Siti internet***

- <https://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/5000/1/Fulltext.pdf>
- <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/016264340401900302>
- <https://content.iospress.com/articles/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr00319>





- <https://www.visionaware.org/info/everyday-living/essential-skills/an-introduction-to-orientation-and-mobility-skills/dog-guides-for-people-with-vision-loss/1234>
- <https://www.w3.org/WAI/fundamentals/accessibility-usability-inclusion/>
- <http://www.euroblind.org/about-blindness-and-partial-sight/facts-and-figures>
- [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2018/603218/EPRS\\_IDA\(2018\)603218\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2018/603218/EPRS_IDA(2018)603218_EN.pdf)
- <http://www.worldblindunion.org/English/VisionHealth/Pages/default.aspx>
- <https://thebestschools.org/careers/jobs-working-with-deaf-blind-visually-impaired/>
- <https://www.trade-schools.net/articles/jobs-for-blind-people.asp#needs>
- [http://people.duke.edu/~jmgroh/Encyclopedia\\_proofs\\_edited.pdf](http://people.duke.edu/~jmgroh/Encyclopedia_proofs_edited.pdf)





## Sviluppo personale – Attività pratiche

In questa sezione presentiamo esercizi che sono rilevanti per lavorare sull'auto-sviluppo e sullo sviluppo di squadre di successo. Un lavoro preparatorio come questo è importante perché una persona deve conoscere le sue capacità e possibilità, come pure gli strumenti e i metodi per ottenere un miglioramento personale e poter sviluppare la personalità del/della futuro/a imprenditore/trice sociale, determinazione, autostima, capacità di comunicazione e carisma. Dopo che è stato fatto questo lavoro su se stessi, sebbene il miglioramento personale non possa e non debba mai finire o essere interrotto (c'è sempre qualcosa in più da imparare e sviluppare), dobbiamo concentrarci sulla squadra che dovrà svolgere i lavori dell'impresa sociale. Una delle cose più importanti che chi crede di poter diventare imprenditore/trice sociale viene a scoprire durante la sua auto-valutazione (elenco delle sue capacità) è che non può fare da solo/a tutto ciò che è necessario e che avrà molto più successo se lui/lei farà parte di una più ampia squadra di persone competenti e con la sua stessa mentalità.





## Fonti esterne ed interne

### ***Obiettivo dell'attività/motivazione:***

Aiutare i/le partecipanti a migliorare le loro competenze relazionali, motivarli/le a valorizzare la loro autostima e le loro fonti di energia.

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Si consiglia questa attività a partecipanti con disabilità visiva.

Ciascun/a partecipante lavora da solo/a e scrive su un foglio, diviso in due colonne, 7 fonti interne di energia (per es. la mia perseveranza, il mio sorriso, il mio corpo ecc.) e 7 esterne (genitori, meteo, casa ecc.) e relative motivazioni

Quando hanno finito, i/le partecipanti devono formare delle coppie e discutere su quello che hanno scritto, scoprire somiglianze e differenze tra di loro; la maggior parte di loro trova la risposta alla domanda "perché e come tutto questo mi stimola?"

Tutti i/le partecipanti si riuniscono in cerchio e discutono sulle loro conclusioni individualmente e a coppie.

Finita questa attività i/le partecipanti hanno circa 15 minuti per una breve discussione e valutare l'attività. La discussione sarà improntata sulle domande che seguono ed, eventualmente, su altre poste dai/dalle partecipanti.

### ***Materiale occorrente:***

Carta e penne, materiali e dispositivi Braille

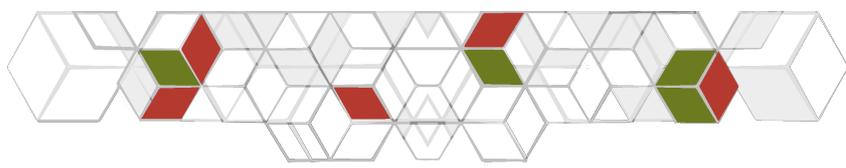
### ***Tempo:***

60 minuti

### ***Domande per la discussion/relazione:***

Mi servirò di questa esperienza nel mio personale programma motivazionale di vita quotidiana ?





Come stimolo me stesso/a? Mi servo maggiormente di fonti di energia più interne o più esterne? Perché?





## Il badge

### ***Obiettivo dell'attività/motivazione:***

Aiutare i/le partecipanti a comunicare con se stessi e con gli altri, motivarli ad esprimere i loro desideri.

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Si consiglia questa attività a persone con disabilità visiva, insieme ai/alle loro assistenti vedenti.

Ogni partecipante con il/la suo/sua assistente deve prendere una copia del badge, colla, evidenziatore, penne, riviste e forbici ed ognuno/a di loro deve creare il proprio badge professionale. Nella parte superiore sinistra del badge, i/le partecipanti devono disegnare o fare un collage di tutte le cose che rispondono alla domanda "perché mi piace il mio lavoro" e nella parte superiore destra - le cose in cui credono di essere bravi nel loro lavoro. Nella parte inferiore sinistra, devono scrivere il nome di una persona che li/le ha influenzati/e professionalmente e in quella inferiore destra - il loro obiettivo professionale.

Dopo aver finito di fare il disegno o il collage, tutti i/le partecipanti appendono i loro disegni al muro o su un cartellone, poi si riuniscono in cerchio ed esaminano i badges.

In questa attività i/le partecipanti hanno a disposizione circa 15 minuti per una breve discussione e valutare l'attività. La discussione sarà improntata sulle domande che seguono ed, eventualmente, su altre poste dai partecipanti.

### ***Materiale occorrente:***

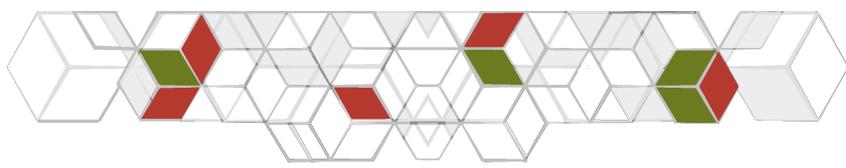
Fotocopie di un grande badge (figura 1 - schema), colla, riviste, forbici, pennarelli e penne.

### ***Tempo***

60

minuti

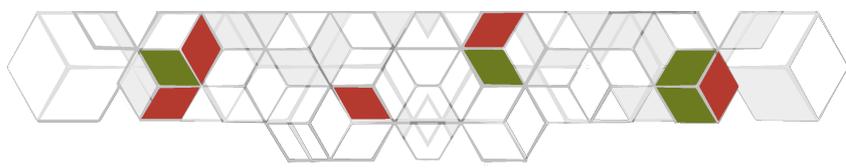




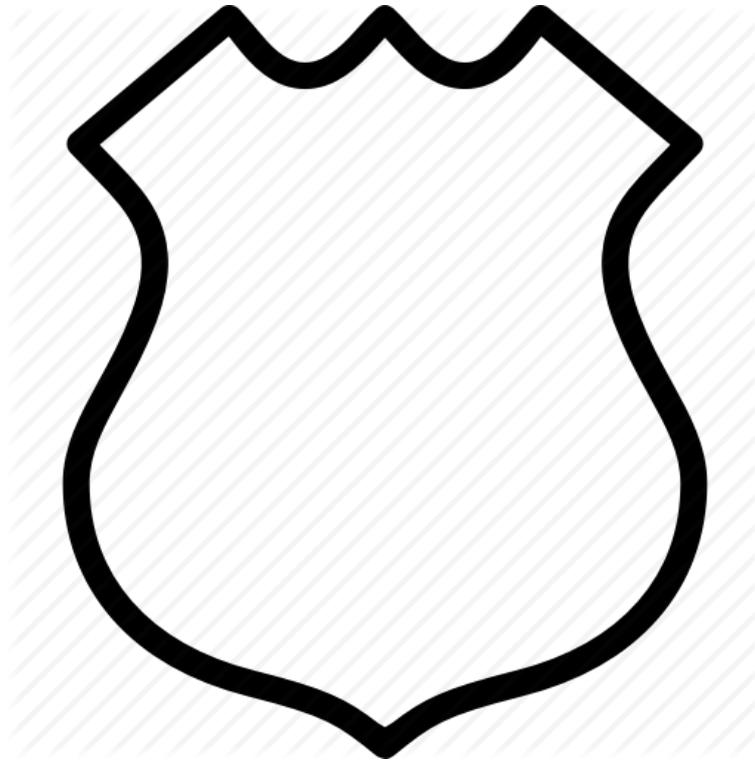
***Domande per la discussion/relazione:***

- Come mi sono sentito/a durante l'esercizio?
- Mi servirò di questa esperienza per raggiungere i miei obiettivi professionali, come?





**Fotocopia del badge**



*Figura1: Badge per l'Attività 3 della Sezione 4*





## **Auto-analisi;**

### ***Obiettivo dell'attività/motivazione:***

- Far sentire i/le partecipanti liberi/e, far esporre le loro attitudini, capacità, talenti
- Individuare gli elementi della loro personalità che hanno bisogno di essere sviluppati e rafforzati

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Questa attività può essere fatta in gruppi di cinque o quattro non vedenti e un/una partecipante/assistente vedente.

Per prima cosa l'insegnante facilitatore/trice inizierà una conversazione su quanta autostima abbiamo e di quanto siamo pronti a cercare un lavoro. Poi i partecipanti verranno divisi in gruppi di cinque, per rendere più facile l'esercizio.

A ciascuno verranno dati dei foglietti, penne o pennarelli e per i partecipanti non vedenti saranno a disposizione dattilo braille.

Tutti i/le partecipanti avranno dai dieci ai quindici minuti per pensare e scrivere almeno cinque parole/frasi che descrivono e riflettono il loro punto di vista personale sulle loro capacità, attitudini e talenti. Per esempio essere socievoli, facilmente motivati, capaci di proporre idee interessanti e così via.

Dopo aver finito la prima parte dell'esercizio, avranno altri quindici minuti per pensare/scrivere almeno cinque parole/frasi che ritengono possano descrivere/ esprimere gli elementi della loro personalità che hanno bisogno di essere rafforzati. Per esempio timidezza, esitazione nel prendere iniziative sul lavoro, bassa autostima ecc.

Ogni gruppo con l'aiuto degli/delle assistenti, attaccherà i foglietti su un foglio più grande, creando una piramide in cui le parole/frasi siano attaccate dall'alto in basso nell'ordine che il/la partecipante riterrà più opportuno. Per esempio, in alto ci può essere "essere socievole" perché lui/lei ritiene che sia la sua caratteristica migliore e sotto questa verranno attaccate in fila quelle che vengono dopo la migliore.

Seguirà lo stesso processo nel creare la lista con gli elementi che devono essere rinforzati. Per esempio "come prima cosa devo essere più aperto a prendere iniziative, perché al lavoro devo condividere i miei pensieri e le mie idee"





Infine, tutti i/le partecipanti possono tenere una discussione, scambiarsi i loro punti di vista e le loro esperienze personali.

***Materiale occorrente:***

Foglietti, penne e pennarelli, dattilo braille, forbici e adesivi.

***Tempo:***

80 minuti

***Domande per la discussion/relazione:***

- Quali sono le caratteristiche più rilevanti della mia personalità e su cosa devo ancora lavorare?
- Quali esperienze personali posso condividere con il resto del gruppo per rafforzare le loro capacità?





## Presentarsi ad un colloquio

### ***Obiettivo dell'attività/motivazione:***

- Preparare i/le partecipanti ad un possibile colloquio di lavoro.
- Aiutare i/le partecipanti a sentirsi sicuri/e quando parlano di loro stessi.

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Questa attività può essere seguita da partecipanti con disabilità visiva in coppia con assistenti vedenti

Ai partecipanti verranno date istruzioni riguardanti un ipotetico colloquio di lavoro (per esempio ciascun gruppo di tre persone svolgerà un colloquio in settori di lavoro diversi: per esempio un insegnante di scuola privata, un impiegato d'azienda ecc.)

I/le partecipanti lavoreranno in gruppi di tre. Uno/a sarà il/la selezionatore/trice, il/la secondo/a sarà il/la candidato/a e il/la terzo/a l'osservatore/trice.

Ogni gruppo avrà 15 minuti per prepararsi alla situazione e gestire il colloquio. Poi la terza persona del gruppo (l'osservatore/trice) assisterà al colloquio, prendendo appunti e scriverà quello che dovrà essere riferito e discusso dopo il colloquio.

Dopo i colloqui si terrà una discussione in modo che i/le partecipanti, dopo aver ascoltato gli appunti degli/delle osservatori/trici, possano scambiarsi i loro punti di vista ed eventuali esperienze simili.

### ***Materiale occorrente:***

Carta, penne, pennarelli, dattilo braille.

### ***Tempo:***

90 minutes

### ***Domande per la discussione/relazione:***





- Come mi sono sentito/a durante il colloquio?
- Mi sono sentito/a tranquillo/a nel rispondere alle domande relative al mio profilo, alle mie conoscenze e competenze?





## **Creare un profilo professionale**

### ***Obiettivo dell'attività/motivazione:***

- Imparare a creare un profilo professionale.
- Incoraggiare il networking.
- Mettere in evidenza le proprie "positive"

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Si suggerisce questa attività ai/alle partecipanti con disabilità visiva.

L'attività inizierà con la presentazione di un /una esperto/a che informerà i/le partecipanti sulle caratteristiche e i vantaggi dei profili professionali online.

Dopo una dettagliata descrizione, ai/alle partecipanti verrà data una bozza, che comprende domande e argomenti di simili piattaforme on line.

Tutti i/le partecipanti avranno a disposizione circa 30 minuti per creare il loro profilo immaginario. In questa parte di attività l'/la esperto/a , se necessario, aiuterà i/le partecipanti singolarmente.

Dopo questa attività, i/le partecipanti avranno circa 10 minuti per una breve discussione e valutare l'attività. La discussione sarà improntata sulle domande che seguono ed, eventualmente, su altre poste dai/dalle partecipanti.

### ***Materiale occorrente:***

Una bozza, basata su come procedere per creare e registrare un profilo professionale su una piattaforma online.

### ***Tempo***

90 minuti

### ***Domande per la discussion/relazione:***

- Come mi sono sentito/a durante la creazione del mio profilo professionale





- Mi servirò di questa esperienza per creare il mio profilo professionale on line?

## **The Freedom Body Sculpture**

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

- Aiutare le persone a scoprire dove devono usare la loro energia ,nella loro vita.
- Aiutare i/le partecipanti a decidere su quali competenze concentrarsi,per avere maggiore possibilità di successo.

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

- The Freedom Body Sculpture è un'attività divertente per conoscere se stessi.
- L'attività può essere svolta da un gruppo di partecipanti vedenti e non vedenti.
- Si suggerisce di lavorare in gruppi di due o più persone.

Il facilitatore/trice dell'attività scrive su una lavagna a fogli mobili quanto segue:

Le tre caratteristiche del Freedom Body Sculpture: "Talento, divertimento e domanda".

Poi il/la facilitatore/trice chiede a ogni persona del gruppo di usare i suoi compagni come materiale per realizzare tre statue che rappresentino le loro caratteristiche. (talento, divertimento, domanda).

### ***Spiegazione dei termini:***

- "Talento" si riferisce a qualcosa in cui qualcuno è bravo
- Il divertimento è ciò che qualcuno desidera fare tutto il tempo, anche ciò che non è a pagamento.
- "Domanda" è ciò di cui le persone hanno realmente bisogno o lo vogliono ed è a pagamento.

Ogni membro del gruppo creerà le sue caratteristiche e gli altri membri dovranno scoprire di quale scultura umana si tratta.





Si può fare una discussione per condividere i propri pensieri e scambiare opinioni su questo argomento.

***Materiale occorrente:***

Una lavagna a fogli mobili, pennarelli.

***Time:***

60 minutes.

***Domande per la discussion/relazione:***

- Come mi sono sentito/a durante la creazione delle sculture?
- E' stato difficile identificare le tre caratteristiche e pensare come inserirle nella scultura?

***Fonte:*** [www.melearning.app](http://www.melearning.app)





## **Capacità sociali: autopresentazione e primi contatti – compiti individuali e gioco a coppie**

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Migliorare il modo di auto-presentarsi. Preparazione a colloqui di lavoro

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Qualsiasi numero di partecipanti, a coppie.

Una persona della coppia è il/la selezionatore/trice e l'altro è il/la candidato/a. Le coppie devono rappresentare colloqui di lavoro diversi. (p. es. una coppia rappresenta il colloquio per la posizione di receptionist, l'altra – la posizione di segretario/a ecc.) Una persona di ogni coppia – il/la selezionatore/trice, deve pensare alla maniera migliore e più appropriata di presentare l'organizzazione dell'azienda, e fare domande al/alla candidato/a. L'altra persona della coppia – il/la candidato/a, deve trovare il modo migliore e più corretto per descrivere le sue capacità e le sue qualità.

### ***Tempo:***

60 minuti

### ***Domande per la discussion/ / Relazione:***

Per i/le candidate:

- Quali sono le vostre qualità migliori? Quali sono i vostri punti problematici e cosa state facendo per migliorarli?
- Quali sono le vostre aspettative riguardo al vostro futuro posto di lavoro? Cosa è importante per voi?

Per i/le selezionatori/trici:

- Cosa potete offrire ai vostri futuri impiegati? Cosa potete fare per far lavorare insieme la vostra squadra in maniera efficace e produttiva?
- Quali sono le qualità più importanti che state cercando?





## **Autocontrollo. Far fronte ad emozioni negative.**

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Migliorare le capacità personali e far fronte a sensazioni ed emozioni negative. Imparare ad auto-controllarsi

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Un esercizio per un numero illimitato di partecipanti. Ognuno riceverà un foglio impostato a tabella, con un testo già inserito, che descrive situazioni che causano sensazioni e reazioni negative. Ognuno dovrà riempirlo con le sue reazioni e poi pensare a quale potrebbe essere il modo migliore di reagire in queste situazioni. Ogni partecipante deve pensare almeno 4 situazioni tipiche della propria vita quotidiana o in cui si è trovato di recente.

### ***Materiale occorrente:***

Fogli con testi scritti su tabella, penne o matite.

### ***Tempo:***

20 minuti

### ***Domande per la discussione/Relazione:***

- Qual'è stato il compito più difficile per voi in questo esercizio?
- Quali sono per voi le situazioni più comuni e più difficili cui far fronte?
- Quali capacità e qualità personali sono necessarie per migliorare il vostro auto-controllo?





## Spingersi a vicenda con i palmi delle mani

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Auto-valutazione e riflessione sui vari modi di far fronte a contrasti

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

I partecipanti formano due file, una di fronte all'altra. Ogni coppia di partecipanti alza le mani e i loro palmi si toccano, uno contro l'altro. Iniziano poi gradatamente a spingere i loro palmi contro quelli della persona che gli sta di fronte. Ognuno deve fare molta attenzione alle sue reazioni. Un gioco per un numero illimitato di volontari, a coppie.

### ***Tempo:***

30 minuti

### ***Domande per la discussione/ Relazione:***

- Come vi siete sentiti?
- Avete cercato di spingere sempre di più contro i palmi del Vostro partner oppure avete rinunciato
- Avete provato a trovare un equilibrio , oppure avete fatto a turno tra chi conduceva e chi seguiva?
- Avete impiegato molto tempo prima di decidere cosa fare?





## **Dirigere con rabbia – cause scatenanti**

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Migliorare le capacità di riconoscere e far fronte a cause scatenanti di rabbia, nella vita quotidiana

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Un esercizio per un numero illimitato di partecipanti. Ognuno riceve un foglio con un testo inserito in una tabella. Tutti devono pensare a tipiche situazioni quotidiane che fanno scatenare reazioni di rabbia. Devono auto-analizzare le loro reazioni e proporre alternative migliori. I/le partecipanti parlano a turno dei propri sentimenti. Gli altri ascoltano e partecipano alla discussione.

### ***Materiale occorrente:***

Qualcosa con cui scrivere: fogli, penne/matite, strumenti per scrivere in Braille, smartphone o computer.

### ***Tempo:***

40 minuti

### ***Domande per la discussion/Relazione:***

- Avete dovuto pensare a lungo per questo compito o conoscevate già le maggiori cause scatenanti della vostra rabbia?
- Vi siete sentiti a vostro agio a condividere queste informazioni con gli altri?
- Pensate che la rabbia possa essere positiva e come?
- Pensate che la rabbia sia un comportamento/emozione umana?
- Quali sono i vostri metodi preferiti per controllare la rabbia? /Come p.es. fare sport, lunghe camminate, tecniche di rilassamento ecc./





## Lavorare con le emozioni

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Come liberarsi delle emozioni che vi influenzano negativamente. L'obiettivo è comprendere che sentimenti negativi, come frustrazione, rancore, rabbia possono influenzare negativamente il vostro benessere, e capire come lavorarci sopra.

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

1. Scrivete le emozioni su un foglio
  - a. Scrivete tutti i sentimenti che recentemente vi hanno dato fastidio. Non scrivete ciò che è accaduto, ma piuttosto solo i sentimenti (rabbia, ansia, tristezza, frustrazione).
  - b. Strappate il foglio e buttatelo via! Così facendo vi liberate delle emozioni negative che vi infastidiscono e vi turbano.
2. Quanto influisce il pensiero sul comportamento

Scegliete un episodio della vostra vita , durante il quale avreste desiderato di esservi comportato in maniera diversa.

- a. Scrivete, cosa è accaduto?
- b. A cosa avete pensato quando è successo?
- c. Che sentimenti/emozioni avete provato?
- d. Avete avuto qualche sintomo fisico?
- e. Cosa avete fatto?
- f. Dopo che avete scritto sul foglio, parlate del comportamento e discutete su quello che avreste potuto fare in maniera diversa

### ***Materiale necessario:***

Qualcosa con cui scrivere: carta e matita, computer, martphone, ecc. Timer.





***Tempo***

40-60 minuti

***Domande per la discussion/Relazione:***

1. Come vi siete sentiti/e quando pensavate ai vostri sentimenti e mentre li scrivevate?
2. Cosa avete avvertito quando avete scoperto che in una situazione della vostra vita, ora preferireste reagire in modo diverso?
3. Come vi siete sentiti/e quando avete strappato il foglio?
4. Come potreste mettere in pratica questo esercizio in una situazione reale di vita?





Cosa è accaduto			
Pensieri	Emozioni	Sintomi fisici	Comportamento
Esempio: Quanto è ingiusto Non sono stato io Perché mi dici questo?	Esempio: Rabbia Delusione Sentirsi ferito/a	Esempio: Sudore Lacrime Voglia di piangere Arrossire	Esempio: Alzare la voce Andarsene contrariato Sbattere le porta

#### Modi di gestire emozioni complicate/difficili

<u>Riflettere sull'emozione</u>	Parlate di questo con qualcuno di cui avete fiducia. Ottenete sostegno e approvazione che è giusto sentirsi così. Comprensione.
<u>Prendere una decisione</u>	Come reagite all'emozione (in maniera positiva o distruttiva)
<u>Trovare una soluzione</u>	Parlate dei modi possibili di lavorare con le emozioni: respirazione, pensiero positivo, dialogo interiore, rilassamento, meditazione
<u>Andare avanti</u>	Concentratevi su qualcos'altro per andare avanti e non rimanete bloccati dall'emozione che vi disturba.





## **Improvvisazione**

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Comprendere e riflettere sulla comunicazione e migliorare fiducia e il motivazione per la crescita personale

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Cercate un argomento che riguardi l'auto-difesa dei non vedenti o degli ipovedenti. Può essere qualsiasi cosa: per esempio un estraneo si avvicina e vuole aiutarvi ad attraversare la strada, oppure a scuola avete iniziato una classe nuova e dovete dire al/alla vostro/a insegnante di quali strutture avete bisogno, siete una persona che sta passando la sicurezza in aeroporto.

Lavorate in base alla dimensione del vostro gruppo. Potete dividere il gruppo in squadre più piccole – Ogni squadra crea la sua improvvisazione e alla fine la presenta agli altri.

### ***Materiale occorrente:***

Un ampio spazio

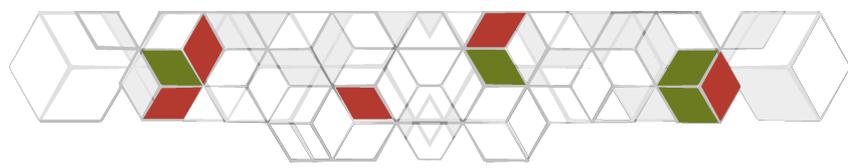
### ***Tempo:***

30-60 minuti

### ***Domande per da discussion/Relazione:***

- Come è andata la comunicazione?
- Come sarebbe potuta andare in maniera diversa?
- Ci sono state sorprese?
- Vi siete mai trovati/e in una situazione simile?





## **Continua, ti ascolto**

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Come essere un buon ascoltatore.

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Tutti i/le partecipanti discutono su come deve essere un buon ascoltatore, sessione di "brainstorming"

Si dividono i/le partecipanti in gruppi di tre: uno è l'/la oratore/trice, uno l'/la ascoltatore/trice e l'altro l'/la osservatore/trice.

Gli/le oratori/trici hanno 5 minuti per descrivere i loro punti di vista su un argomento di loro interesse ( per esempio pena di morte per crimini contro l'umanità, libertà di parola e sua restrizione, o altro argomento che richiede spiegazione, analisi ed elaborazione)

L'/la ascoltatore/trice deve ascoltare con attenzione , certo/a di comprendere su cosa verte la discussione, perché interessa l'/la oratore/trice e qual'è l'opinione dell'/della oratore/trice sull'argomento.

La terza persona osserva il modo in cui l'/la ascoltatore/trice si comporta. Non deve partecipare alle discussioni, ma deve osservare cosa accade e come si comportano gli altri. L'/la osservatore/trice parla quando è il suo turno.

5 minuti dopo che sono finiti gli esercizi, si chiede agli/alle osservatori/trici qual'è il loro punto di vista. Le parti devono essere scambiate in maniera tale che ciascuno del gruppo possa interpretare i tre ruoli.

### ***Tempo:***

35 minutes

### ***Domande per la discussion/Relazione:***

1. Gli/le oratori/trici hanno trasmesso i loro pensieri, idee e sensazioni? Hanno avuto piacere di parlare a qualcuno che li ascoltava attentamente?
2. Come è stato ascoltare attivamente? E' stato difficile ascoltare senza interrompere ed esporre il proprio punto di vista?





Un/a buon/a ascoltatore/trice:

- mostra rispetto, guarda negli occhi, non si agita
- segnala che sta ascoltando attentamente e di tanto in tanto fa segni di assenso con la testa o dice "continua, ti ascolto..."
- non interviene
- non si preoccupa di rompere il silenzio, ma dà il tempo all'/alla oratore/trice di pensare e continuare il suo discorso
- non attira l'attenzione dell'/della oratore/trice con i suoi commenti
- pone domande aperte che incoraggiano l'/la oratore/trice a continuare o chiarire la questione
- ripete ogni tanto i commenti dell'/della oratore/trice per far vedere che sta seguendo
- reagisce alle sensazioni che possono esserci dietro alle parole dell'/della oratore/trice e mostra di comprenderle.





## **Il capo impaziente**

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Come servirsi dei mezzi a disposizione per risolvere problemi, quando si ha poco tempo.

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Persone in gruppo: 3-5

Ai/alle partecipanti viene dato un foglio con un compito del loro capo impaziente. Il compito deve essere svolto entro una certa scadenza e non c'è molto tempo.

### ***Materiale occorrente:***

Fogli con compiti di problem-solving sia in braille che in nero (possibilmente accessibili on line)

### ***Tempo:***

40 minutes

### ***Domande per la relazione:***

Come è stato risolvere i compiti? Come vi siete sentiti?

Come avete collaborato nel gruppo e quali soluzioni avete trovato? Siete riusciti a risolvere il compito entro la scadenza?

Cosa avete imparato da questo esercizio? Come si può mettere in pratica questo esercizio nella vita reale?

Prepara almeno 3 compiti diversi.

1. C'è un meeting più tardi questo pomeriggio e il tuo capo ti chiede di occuparti del catering. Nessun altro/a in ufficio può aiutarti.
2. Il tuo capo ti chiede di scrivere un rapporto e riassumere un certo argomento. L'unica fonte è un libro che non si trova on line. Hai a disposizione 2 giorni.





3. Sei un insegnante, e il tuo capo ti chiede di sostituire un altro insegnante che ha avuto un'emergenza in famiglia. L'altro insegnante aveva fatto fare un compito e gli studenti sono impazienti di avere i risultati. Il test è stato fatto solo su carta. L'altro insegnante aveva promesso agli studenti di riportare i compiti oggi.

### **Stare in fila**

#### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Lavorare con fiducia e responsabilità all'interno del gruppo

#### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Mettete il gruppo in fila, basandovi su una semplice variabile, come: età o nome in ordine alfabetico. Potete dire soltanto la vostra età o il nome e NIENTE ALTRO.

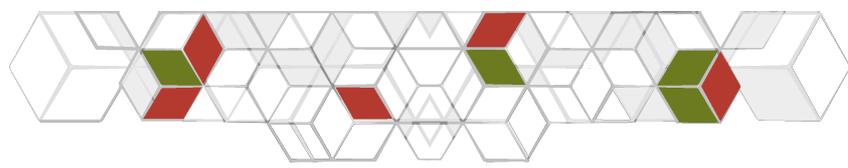
#### ***Tempo:***

Più di 15 minuti

#### ***Domande per la discussione/Relazione:***

- Com'è andata?
- Ci sono stati dei problemi?
- Qualcuno ha preso il controllo? E' stato necessario?





## Check in

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Esprimere i vostri pensieri e sensazioni ad un/attento/a ascoltatore/trice

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

2 partecipanti lavorano insieme. Fanno a turno ad analizzare la loro settimana e riflettono su queste quattro domande:

- Cosa c'è stato di positivo questa settimana?
- Sono dispiaciuto/a di qualcosa?
- Sono preoccupato/a?
- Di cosa sono orgoglioso/a?

L'/la ascoltatore/trice può solo ascoltare e non deve interrompere

### ***Tempo:***

10-20 minuti





## **Campo minato**

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Questa attività aiuta a creare fiducia e migliora le capacità di comunicazione

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

***15 - 20 persone***

Prima di iniziare l'esercizio bisogna preparare un campo minato in mezzo alla sala, usando oggetti diversi, ma fate attenzione che i/le partecipanti non si facciano male durante il gioco. Prevede partecipanti che lavorano a coppie, uno/a di loro con disabilità visiva. Poi servendosi soltanto di specifiche tecniche di comunicazione, la coppia decide il modo corretto per camminare intorno o sul "campo minato" di ostacoli.

Ai/alle partecipanti viene detto che possono usare soltanto comandi come 'sinistra' o 'destra', 'avanti' o 'indietro'. Lo scopo è aiutare il/la non vedente/ipovedente della coppia a navigare nel 'campo minato'.

### ***Materiale occorrente:***

Scatole, oggetti di legno, sedie ecc.

### ***Tempo***

Circa 40 - 60 minuti

### ***Domande per la discussion:***

- Trovate qualche ostacolo a scuola/al lavoro?
- Vi è piaciuta questa attività, come vi ha fatto sentire?





## **Meditazione**

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Questa attività aiuta a liberarsi della tensione, stimola l'attenzione e la concentrazione, procura sentimenti positivi, fa riprendere forza e concentrazione per le attività future.

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Si può partecipare all'attività in qualsiasi numero si voglia.

Il/le partecipanti siedono in cerchio. Il/la facilitatore/trice accende un registratore vocale che dice ai/alle partecipanti di rilassarsi, chiudere gli occhi, ascoltare il proprio corpo, iniziare a pensare a qualcosa di positivo ecc.

Il/la facilitatore/trice mette musica da meditazione. Trascorsi dai 5 ai 7 minuti dice ai partecipanti di contare con la mente, lentamente, fino a dieci prima di aprire gli occhi. Fin dai tempi antichi è stato provato che la meditazione ha un fortissimo effetto sui progressi di una persona, sulla felicità e sul comportamento positivo verso gli altri, inoltre aumenta la coscienza di sé, l'auto-stima e anche la salute. Sarà di grande aiuto ai/alle partecipanti apprendere le tecniche da adottare quando si sentono sotto pressione o per far fronte facilmente allo stress. Finita la meditazione il/la facilitatore/trice può iniziare una discussione con i/le partecipanti su come si sono sentiti e su quali situazioni positive hanno riflettuto durante la meditazione.

### ***Tempo:***

15 – 20 minuti

### ***Domande per la relazione:***

- Come vi ha fatto sentire la meditazione?
- Potete descrivere le situazioni positive cui avete pensato durante la meditazione?
- Meditate spesso? Vi aiuta a far fronte allo stress e a qualsiasi intensa pressione?
- Conoscete qualche altra tecnica, simile alla meditazione, da usare per affrontare i problemi?





## **Teatro Verbatim (Di chi è la storia?)**

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Creare fiducia, sviluppare capacità di ascolto attivo.

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

L'esercizio è adatto a gruppi che possono essere divisi per tre (9 o 12 partecipanti).

In questo esercizio i/le partecipanti vengono divisi in gruppi di 3. Ogni partecipante deve pensare a una storia, un ricordo gioioso. I/le partecipanti sono separati in piccoli gruppi di tre e siedono dandosi le spalle. Hanno tre minuti – 1 minuto ciascuno – per fare agli altri un'audio-descrizione del loro ricordo. Poi i gruppi girano le sedie in modo da trovarsi faccia a faccia. Ora hanno in totale altri 3 minuti per discutere su ulteriori temi che riguardano le storie che hanno condiviso. I/le partecipanti di ciascun gruppo devono scegliere una delle tre storie e, uno alla volta, dovranno raccontarla agli altri (che rappresentano il pubblico). I temi che hanno discusso tra loro hanno lo scopo di comprendere importanti dettagli. Il /la facilitatore/facilitatrice può tenere un breve discorso su quali domande potrebbero essere appropriate e quali inappropriate, quali corrette e quali sbagliate.

Poi ogni partecipante, a turno, presenta la storia che ha scelto, come se fosse la sua. Ogni partecipante può cambiare qualche parte - per esempio l'età, i vestiti, l'anno - in modo che la storia risulti convincente per il pubblico.

Ogni partecipante ha 1 minuto per raccontare la storia scelta.

Il pubblico deve indovinare di chi è realmente quella storia.

### ***Materiale occorrente***

Sedie, tante quanti sono i partecipanti

### ***Tempo:***

40 minuti o più se i partecipanti richiedono più tempo per discutere

### ***Domande per la discussione/Relazione:***

- Avete raggiunto l'obiettivo? Come?





- Come vi siete sentiti quando avete dovuto parlare avendo gli altri alle spalle? Come è stato condividere le storie degli altri?
- Quanta influenza ha avuto sul vostro comportamento il poco tempo a disposizione?

Fonte: (Aristidou, 2017)





## Feedback

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Un esercizio estremamente utile, che aiuta i gruppi a sviluppare fiducia e franchezza, e gli individui a prendere coscienza di sé ed essere lungimiranti.

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Un feedback regolare ed efficiente è un elemento della massima importanza per instaurare rapporti costruttivi e ottime squadre. La franchezza comporta fiducia e la fiducia crea altra franchezza, ciò rappresenta una spirale in salita. Gli esercizi di feedback hanno lo scopo di aiutare i gruppi a sviluppare fiducia e franchezza e i singoli a prendere coscienza di sé ed essere lungimiranti. Esercizi di questo tipo devono essere eseguiti con intelligenza e alta conoscenza delle dinamiche del gruppo. Questo è un esercizio per gruppi che hanno già lavorato insieme per un po' di tempo e conoscono e hanno sperimentato il dare e il ricevere del feedback. Le parole "finisci", "inizia" e "continua" vengono usate nell'esercizio per guidare i messaggi di feedback.

### ***5 principi di feedback efficace:***

1. Anche se sembra ovvio – organizzate accuratamente il vostro meeting.
2. Siate disposti/e ad ascoltare, perché molto spesso le persone, specialmente quelle autorevoli, non vogliono ascoltare. ...
3. Scegliete il momento giusto. ...
4. Scegliete il posto giusto. ...
5. Mirate a rendere il meeting un successo per tutti.

### ***Istruzioni:***

Lavorate con piccole squadre o, se il gruppo è più grande, dividetelo in gruppi da 2 a 4. Tuttavia, il modo migliore per dare un feedback è essere a coppie. I gruppi devono aver già lavorato insieme per parecchio tempo e devono aver fatto una serie di esperienze condivise, cui attingere quando si dà il feedback





Date le istruzioni: "Pensate alla persona cui date il feedback. Usate i principi di un feedback efficace, che sono i seguenti:

- Descrivete il comportamento, non la persona
- Non giudicate o etichettate
- Concentratevi sui risultati delle prestazioni
- Non cercate di cambiare gli altri
- Parlate semplicemente e chiaramente
- Fate sapere all'altro che vorreste dargli un feedback
- Appropriatevi del vostro feedback e parlate soltanto per voi stessi
- Non confondete i vostri pensieri e sentimenti con quelli di altre persone
- Siate specifici. Non generalizzate
- Siate puntuali e regolari
- Concentratevi sulla/e soluzione/i

Dite ai/alle partecipanti che devono cercare di riflettere su ciascuno dei tre suggerimenti, (Inizia, Smetti, Continua) non è necessario che li usino tutti e tre se non riescono a pensare ai relativi feedback. Chiedete ai partecipanti di completare queste tre frasi:

Qualcosa che vorrei tu INIZIASSI a fare è..... Qualcosa che vorrei tu SMETTESSI di fare è .....

Qualcosa che vorrei tu CONTINUASSI a fare è.....

In ogni gruppo più piccolo, ogni partecipante completa le frasi specificate per ciascun partecipante al gruppo. Quando tutti i/le partecipanti di un gruppo specifico hanno finito di pensare, a turno, danno il feedback ad alta voce.

***Tempo:***

10-20 minutes

***Domande per la discussion/Relazione:***

Dopo aver dato e ricevuto i feedbacks,i/le partecipanti possono fare le domande seguenti per discutere il feedback fra di loro :





- Avete qualche suggerimento per come migliorare le mie capacità lavorative?
- Volete farmi conoscere qualsiasi idea abbiate sul mio modo di lavorare?
- Come vi sentite dopo il feedback?
- Avete qualche suggerimento per migliorare il modo in cui io dò il feedback?





## Rompere il ghiaccio

- **Persone famose**

- ✓ Siete seduti in cerchio e una persona nomina un personaggio famoso, un/a campione sportivo, un/a musicista, un/a attore/attrice, un personaggio dei cartoni ecc. Per esempio, Brad Pitt. Poi la persona che gli/le sta vicino nel cerchio deve trovare una persona famosa il cui nome inizia con l'ultima lettera di Brad Pitt (per esempio Tarzan - Nick Cave - Edward Scissorhands, e così via).
- ✓ Nel primo giro non c'è un limite di tempo (siete fuori se non riuscite a trovare un nome)
- ✓ Nel secondo giro c'è un tempo massimo e potete decidere di avere 10-15 o 20 secondi
- ✓ L'ultimo/a che rimane vince.

- **La dogana**

- ✓ Una persona stabilisce una regola (alimenti, prima lettera del vostro nome, giocattoli, qualsiasi cosa che inizi per A – le opzioni sono infinite).
- ✓ All'inizio del gioco voi dite: "passo la dogana con.... (scegliete per esempio : un serpente" – la regola è: Qualsiasi cosa che inizi con la lettera S)
- ✓ Tutti gli altri allora, uno alla volta, fanno le loro supposizioni "Posso passare la dogana con ..... e cercano di scoprire la regola.
- ✓ Quando è il vostro turno potete indovinare un oggetto/una persona o capire la regola.

- **20 domande**

- ✓ Dividete i partecipanti a coppie. Uno pensa a qualcosa e poi indica all'altro se si tratta di un posto, persona, cibo, gioco o qualsiasi altra cosa. L'altro partecipante per indovinare, può fare 20 domande la cui risposta può essere solo "sì" o "no". Se non riesce a indovinare, vince il primo che ha pensato.





- ✓ Sono possibili molte varianti, per esempio, si può fare questo gioco in gruppi più numerosi, oppure stabilendo la regola che l'oggetto da pensare deve far parte del bagaglio culturale dell'altro.

- **Una affermazione vera e una falsa**

- ✓ Ogni partecipante pensa/scrive due frasi vere che lo/la descrivono e una falsa (10 minuti per pensarle).
- ✓ Lui/lei dicono agli altri, uno alla volta, le loro frasi, e il gruppo decide quale è vera e quale è falsa.

- **Quale preferite.....**

Un modo semplice per rompere il ghiaccio e conoscere le persone. Sedete in cerchio e girate dicendovi reciprocamente le cose che preferite:

- ✓ Cibo
- ✓ Animale
- ✓ Attore
- ✓ Bibite
- ✓ Canzone
- ✓ Musicista
- ✓ Città
- ✓ Posto

- **Passarsi l'hula hoop**

Inoltre per incoraggiare a servirsi del lavoro di squadra e delle capacità di risolvere i problemi, questo gioco sviluppa le capacità comunicative. Per ogni leader di successo è essenziale un'efficiente comunicazione. Le due cose non possono procedere separate

Possono partecipare più di 20 persone, vedenti e non, devono essere pari di numero, ciascun gruppo di 10 persone. Devono avere un hula hoop

***Instruzioni:***

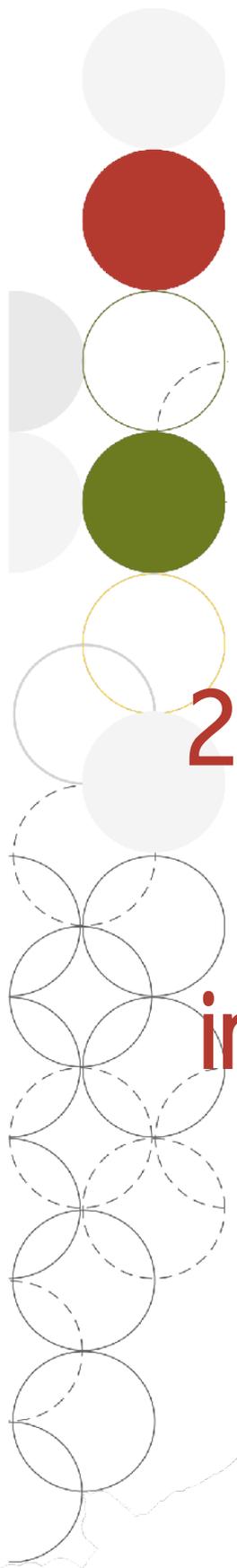




Una persona per gruppo ha un hula hoop al braccio. Lo scopo del gioco è che l'hula hoop passi a tutto il cerchio senza che venga mai toccato con le mani.



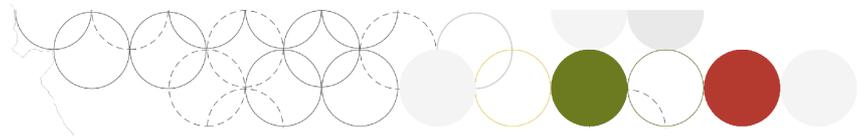




## 2. Imprenditorialità sociale nella prospettiva di imprenditori con disabilità visiva

Indice:

<b>Imprenditorialità sociale</b> .....	Error! Bookmark not defined.	<b>5</b>
<b>Capacità dirigenziali (attività pratiche)</b> .....	Error! Bookmark not defined.	<b>2</b>
1. Elaborare strategie per compiti di problem solving .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>3</b>
2. Far valere il proprio sviluppo personale .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>7</b>
3. Discorso mostruoso .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>9</b>
4. Prepararsi al ruolo di facilitatore/trice .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>1</b>
5. Come promuovere un evento? .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>3</b>
6. Dialogo controllato .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>5</b>
7. Sei Cappelli pensanti .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>6</b>
8. Facilitare la propria squadra .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>8</b>
9. "Serpente" – gioco di abilità in un lavoro di squadra .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>9</b>
10. Capacità persuasive .....		<b>70</b>
11. Dibattiti .....		<b>71</b>
12. Caratteristiche dirigenziali .....		<b>72</b>
13. Silver lining .....		<b>73</b>
14. Vasca degli squali .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>4</b>
15. Teatro Verbatim theatre (Fallo dire a me invece di dirlo te) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>5</b>
16. Responsabilità .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>7</b>
17. Trust battery .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>9</b>
18. Leadership braid .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>1</b>
19. Al vostro posto .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>4</b>
20. Al centro della Scena .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>5</b>
21. Brainstorming per cambiare .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>7</b>
22. Un'auto-presentazione creativa .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>8</b>
<b>Competenze in imprenditorialità sociale (attività ed esercizi)</b> .....		<b>89</b>
1. Imprese sociali .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>1</b>
2. Risorse e Deficits dell'imprenditorialità & Definire le Aspettative .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>4</b>
3. Cambiare l'immagine di una situazione familiare .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>9</b>
4. Business café .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>2</b>
5. Tempo di agire .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>4</b>
6. Esercizi per diventare imprenditori/trici migliori .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>7</b>
7. Fornai senza Frontiere .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	<b>3</b>
<b>Fonti utili</b> .....	Error! Bookmark not defined.	<b>5</b>



## Imprenditorialità sociale

**L'imprenditorialità sociale** è l'utilizzo di società esistenti o la costituzione di nuove società e altre organizzazioni (incluse le non governative) con lo scopo di sviluppare, finanziare e implementare soluzioni di carattere sociale, economico, ambientale o di altri aspetti. Questo concetto può essere applicato ad una varietà di organizzazioni di dimensioni, strutture, scopi e credi diversi. Quasi ognuno di noi può diventare un/a imprenditore/trice sociale, indipendentemente dal tipo di carriera e dal background professionale. Può variare da un lavoro sociale<sup>1</sup> e sviluppo della comunità<sup>2</sup> fino alla imprenditoria<sup>3</sup> e alla scienza ambientale<sup>4</sup>. Il presupposto è che l'/la imprenditore/trice crei una struttura che abbia nell'organico persone svantaggiate e che utilizzi profitti o ricavi per coprire i loro salari o, in alternativa, che crei prodotti o servizi per le persone svantaggiate in modo che queste possano ottenerli gratuitamente o a basso costo. In altre parole, l'imprenditorialità sociale è l'utilizzo di nuovi metodi, o piuttosto di nuovi modi di considerare il ruolo dell'impresa per risolvere problemi economici e sociali.

Ci sono numerose ragioni dietro la popolarità dell'imprenditorialità sociale. C'è qualcosa di molto interessante e appassionante nelle persone che hanno creato un'impresa sociale, e sul perché e come hanno iniziato a fare quello che stanno facendo. Lo sforzo sociale imprenditoriale è interessante perché in genere è sostenuto da idee innovative e crea con successo nuovi prodotti e/o servizi che comportano un miglioramento sostanziale nella vita delle persone, sia sotto forma di creazione di posti di lavoro che fornendo uno strumento, un servizio, un'attrezzatura gratuitamente o ad un prezzo molto accessibile. Tuttavia non è solo questo. L'imprenditorialità sociale va al di là di queste cose e fornisce un segnale chiaro di quanto un cambiamento sociale sia necessario. Dimostra come queste attività siano possibili e realizzabili, ripaghino coloro che le hanno iniziate ed abbiano un beneficio duraturo e di trasformazione nella società. Tutto ciò differenzia questi/e imprenditori/trici dagli altri.

L'imprenditorialità sociale è così accattivante proprio perché promette molto. Se non si ottengono i benefici promessi perché nella realizzazione si incontrano troppi sforzi economicamente inefficienti, allora l'imprenditorialità sociale non raggiunge l'obiettivo e perde di interesse. Pertanto, se si vuole anche assicurare il successo dell'elemento sociale dell'iniziativa, è necessaria un'attenta progettazione di tutti gli aspetti economici e imprenditoriali.

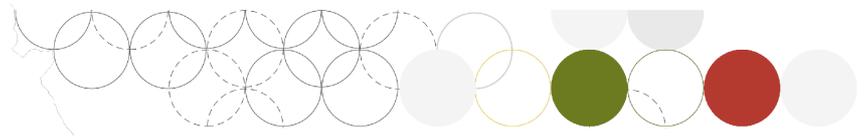
<sup>1</sup> [https://en.wikipedia.org/wiki/Social\\_work](https://en.wikipedia.org/wiki/Social_work)

<sup>2</sup> [https://en.wikipedia.org/wiki/Community\\_development](https://en.wikipedia.org/wiki/Community_development)

<sup>3</sup> <https://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship>

<sup>4</sup> [https://en.wikipedia.org/wiki/Environmental\\_science](https://en.wikipedia.org/wiki/Environmental_science)





La parola imprenditorialità, come molte altre, ha un lato positivo e uno negativo. Dal lato positivo ha una capacità unica e speciale di percepire e agire sull'opportunità di creare o causare qualcosa di nuovo e apportare qualcosa di nuovo al mondo. Dal lato negativo l'imprenditorialità richiede un certo periodo di tempo prima che il suo vero impatto sia evidente.

Ma l'imprenditorialità è soltanto attenzione all'opportunità, creatività e determinazione? Sebbene questi ed altri tratti comportamentali facciano parte della storia e forniscano certamente indizi importanti a potenziali investitori, non rappresentano l'intera vicenda, perché le stesse indicazioni vengono utilizzate anche in caso di inventori, dirigenti aziendali, artisti e altri importanti esponenti della società.

Un/a imprenditore/trice non solo "sposta risorse economiche da una zona di minore ad una di maggiore produttività e di maggior rendimento" (Economista francese Jean-Baptiste Say) ma crea anche valore (Economista austriaco Joseph Schumpeter). Schumpeter ha identificato nell'imprenditore/trice la forza necessaria per guidare il processo economico, senza il quale le economie diventerebbero statiche e andrebbero in crisi.

Sia che si consideri l'/la imprenditore/trice un/a innovatore/trice rivoluzionario/a o un approfittatore/trice, tutti i teorici associano l'imprenditorialità all'opportunità. Si crede che gli/le imprenditori/trici abbiano una eccezionale capacità di individuare e cogliere nuove opportunità, l'impegno e la spinta necessarie per realizzarle, e una ferma volontà di affrontare i rischi che ne possono derivare.

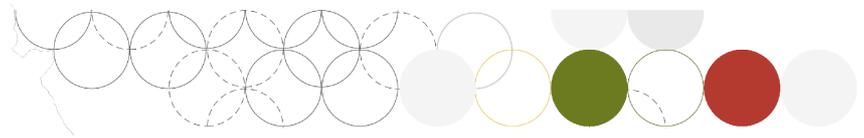
Quando si parla di impresa sociale, inerente alla vita e al benessere delle persone con disabilità visiva, ci si riferisce a numerose esperienze e pratiche positive che includono tutte le possibili situazioni. Possono essere, – un'impresa per lavoratori con disabilità visiva, un'impresa creata da lavoratori con disabilità visiva, un'impresa che fornisce beni e servizi per una comunità di non vedenti. Qualunque sia la natura e la struttura dell'impresa sociale, essa crea sicuramente un valore sotto forma di qualità di vita (sia con retribuzione che con beni e servizi) e procura benefici alle persone cui si rivolge.

Se vogliamo redigere una lista di regole per creare un'impresa sociale di successo da/per persone con disabilità visiva, questa potrebbe comprendere:

- 1) Il/la futuro/a imprenditore/trice deve seguire la sua passione

Lui, Lei, o Loro stanno per assumere un compito, che deve essere idealmente gratificante, ma anche accompagnato da sfide e tempi difficili. Perciò è essenziale che lui/lei/loro abbiano passione per le attività fondamentali dell'impresa e le possano realmente promuovere con forza e sicura convinzione. Se il /la futuro/a imprenditore/trice riesce a fare questo, allora lui/lei è destinato/a ad avere successo.





2) All'inizio il futuro/a imprenditore/trice sociale deve essere coraggioso/a

Se l'/la imprenditore/trice è entusiasta dell'idea ed è capace di promuoverla in maniera tale da rendere l'intero progetto interessante per gli investitori, allora è possibile raggiungere il successo. L'importante è che lo stesso/a imprenditore/trice o la sua abile squadra si impegnino a cercare partners e potenziali finanziatori per l'investimento iniziale. La mancanza di liquidità comporta sicuramente stress e può indurre a decisioni affrettate, di cui più avanti ci si potrebbe pentire.

3) Il/la futuro/a imprenditore/trice sociale deve fidarsi del suo istinto

Non ogni promessa o percorso sono destinati a portare necessariamente al successo. Perciò il/la futuro/a imprenditore/trice deve fidarsi del suo istinto e se ritiene che qualcosa non stia andando bene, deve concentrare l'attenzione su qualcos'altro. Molti/e imprenditori/trici ascoltano attentamente le idee di altre persone e ne comprendono il valore anche se non hanno personalmente il merito di aver avuto quella magnifica idea. Per lo stesso principio se l'/la imprenditore/trice non è sicuro/a, deve chiedere consiglio a chi ha esperienze specifiche.

4) Il/la futuro/a imprenditore/trice sociale non deve dimenticare che l'impatto è più importante del fatturato.

Un'impresa sociale è un atto di equilibrio costante per assicurare che l'impatto sociale sia garantito e ottimizzato, mentre allo stesso tempo tutte le spese devono essere coperte. Non è semplice misurare l'impatto. Mentre misurare il risultato economico è relativamente facile. Seguire il percorso più facile di misurare soltanto l'andamento finanziario, vuol dire inevitabilmente ridurre l'effetto positivo trasmesso alla società.

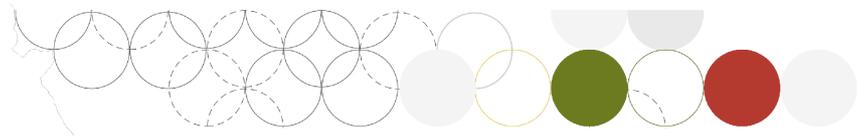
5) I Social Media hanno cambiato tutto

I social media hanno cambiato completamente le dinamiche per gli/le imprenditori/trici sociali così come li hanno cambiati per tutti gli altri aspetti della vita. E' più facile e più economico che mai far arrivare il vostro messaggio al pubblico giusto, ma il contenuto deve essere valido, altrimenti lo sforzo è destinato a fallire a causa della confusione esistente. Anche se il vostro impegno è diretto a non vedenti, assicuratevi di servirvi dei social media e di più materiale illustrato possibile per ottenere il migliore impatto sulla comunità di vedenti.

6) Il/la futuro/a imprenditore/trice sociale deve guardare fuori piuttosto che dentro

Imprese di successo sono flessibili, rispondono adeguatamente alle cose che avvengono nella società. Ciò comporta e richiede molta pubblicità e incontri con varie persone,





dialogare ed essere visibili. E' necessaria energia, un certo e sostanziale livello di sicurezza. Cadere nella routine di sistemare pratiche amministrative e svolgere soltanto funzioni organizzative, piuttosto che essere visibili all'esterno, può facilmente causare danni, e anche demotivare la squadra, che sentirà l'indebolimento del ruolo del/della leader.

7) Il/la futuro/a imprenditore/trice sociale deve fare dei favori

Un'altro rischio che può correre l'/la imprenditore/trice è concentrarsi esclusivamente su attività, dalle quali si può vedere un ritorno immediato. L'/la imprenditore/trice sociale è una persona che cerca sempre di aiutare altre persone. E' incredibile quante volte questa buona volontà venga ricambiata in modi inaspettati e positivi.

8) Il/la futuro/a imprenditore/trice sociale deve essere aperto/a e onesto/a

Creare una start-up è tutt'altro che facile: Ci sono dei periodi in cui le cose non funzionano e l'/la imprenditore/trice si chiede onestamente come farle quadrare, cosa particolarmente complicata e delicata, dovendo considerare il personale che lavora nell'azienda o su quale obiettivo si concentrano i prodotti/servizi dell'azienda. In periodi come questo, il/la leader deve essere aperto/a e onesto/a con i collaboratori chiave – fornitori, banche, investitori, ecc.- Il rapporto sarà così più sano e più forte.

9) Ultimo, ma non meno importante, il/la futuro/a imprenditore/trice sociale deve prendersi cura di sé

Il successo o il fallimento dell'iniziativa imprenditoriale dipende molto da lui/lei. Stanchezza e malattia non fanno bene a nessuno. Perciò l'imprenditore/trice deve prendersi cura di sé, divertirsi e assicurarsi di avere abbastanza tempo per tutte le cose che gli/le piacciono e di cui ha bisogno per sentirsi bene..

Per darvi un esempio di come deve essere un/a imprenditore/trice con persone non vedenti, abbiamo un allegato che descrive buone pratiche, tra cui **"Dialogo al Buio"** in Germania, che è una delle esperienze di cambiamento di vita più entusiasmante al mondo, dove i visitatori sono guidati nel buio assoluto da guide non vedenti. **"BlindArt"** dalla Lituania, è una storia di successo, caratterizzata dalla creazione di uno straordinario libro per bambini, non vedenti compresi. **"Pane al buio"** che si concentra sul lavoro di coppie miste con non vedenti. per dialogare su varie questioni esistenziali, sperimentate tangibilmente nell'impastare il pane come metafora della vita e **"Cena al buio"**, dove i non vedenti servono gli ospiti al buio e favoriscono l'ispirazione a discussioni trasformazionali su questioni esistenziali.





Prima di lanciarsi in qualsiasi impegno imprenditoriale, è necessario effettuare un'analisi SWOT per analizzare la collocazione sul mercato. Oggigiorno è un metodo indispensabile di valutazione delle posizioni e delle opportunità di business sul mercato e sapere come attuarle è di estrema importanza per qualsiasi futuro imprenditore/trice..

SWOT analizza tutte le forze (Strength), le debolezze (Weakeness), le opportunità (Opportunity), e le minacce (Threath) di una concreta idea imprenditoriale, indipendentemente che sia un'impresa sociale o una normale impresa tesa al profitto. Di seguito trovate un'analisi SWOFT di una potenziale impresa sociale che può servire come base nella realizzazione di qualsiasi imprenditorialità SWOT. Con questa forniamo anche la possibilità di analisi di "aspirazioni" e "risultati" (AR).

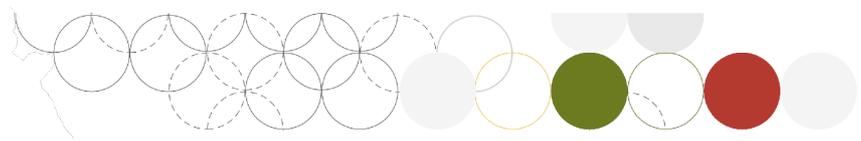
### **Analisi SWOT di una potenziale impresa sociale**

Mentre SWOT si concentra soprattutto su quello che va male, AR si concentra sugli aspetti positivi e sulle future aspirazioni.

Spesso formuliamo le voci come domande: (p.es.)

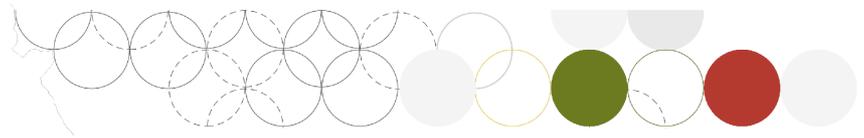
<b><i>Forze</i></b>	<b><i>Debolezze</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esperti nel campo</li> <li>• Capacità di fare formazione</li> <li>• Empatia con la società</li> <li>• Configurazione organizzativa dinamica</li> <li>• Cultura di eccellenza</li> <li>• Responsabilità sociale di impresa (quando si tratta di un business)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mancanza di esperienza</li> <li>• Scarsa reputazione</li> <li>• Mancanza di fondi</li> <li>• Limiti di dimensioni e scalabilità</li> <li>• Mancanza intrinseca di flessibilità strategica</li> <li>• Divergenza di scopi e obiettivi</li> <li>• Troppo tempo e risorse, necessarie per la formazione di dipendenti con bisogni speciali e basse qualifiche.</li> <li>• Mancanza, nelle regioni, di risorse umane intraprendenti.</li> </ul>
<b><i>Opportunità</i></b>	<b><i>Minacce</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vantaggio per l'innovazione</li> <li>• Interesse crescente per l'imprenditorialità sociale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenza di imprese simili.</li> <li>• Ambito legale e fiscale sfavorevole.</li> <li>• Incerti finanziamenti e previsioni del flusso di</li> </ul>





<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confini confusi tra i settori in cui l'impresa può funzionare</li> <li>• Unicità</li> <li>• Necessità di questo tipo di servizi</li> <li>• Si osserva un trend positivo del numero di micro-imprese, ciò significa che i singoli sono in grado di avviare un'attività imprenditoriale privata</li> <li>• Una buona parte di persone istruite potrebbero sviluppare un'idea di imprenditorialità sociale.</li> <li>• Un alto potenziale di disoccupati che sono in grado di lavorare: persone disabili, persone in una situazione di svantaggio sociale, in età pre-pensionabile ecc.</li> <li>• Un numero crescente di problemi economici che lo stato non riesce a risolvere da solo.</li> <li>• Introdurre corsi di formazione e programmi di imprenditorialità sociale in varie istituzioni educative.</li> <li>• Coinvolgere incubatori aziendali esistenti o forti istituzioni economiche per dare sostegno, guida e consulenze agli/alle imprenditori/trici emergenti.</li> <li>• Introdurre agevolazioni fiscali per le imprese sociali.</li> </ul>	<p>fondi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Domanda di trasparenza e talvolta di sfiducia, dovute a possibili sgravi fiscali nel settore.</li> <li>• La legislazione relativa all'assunzione di persone disabili è complicata.</li> <li>• Agevolazioni fiscali e privilegi per le imprese sociali possono stravolgere il mercato.</li> <li>• La riduzione del carico fiscale alle imprese sociali diminuisce le entrate nel budget del governo.</li> </ul> <p>(queste ultime due voci tuttavia non devono essere prese troppo in considerazione, perché a) Le imprese sociali raramente sono così forti ed influenti sul mercato da stravolgerlo e b) la riduzione del carico fiscale può determinare uno slancio imprenditoriale, che altrimenti non sarebbe potuto esplodere, e senza questa particolare opportunità ci sarebbero state 0(zero) entrate fiscali</p>
<p><b><i>Aspirazioni</i></b></p>	<p><b><i>Risultati</i></b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quali sono le vostre aspettative future e quali quelle della vostra squadra?</li> <li>• Voi e i membri della vostra squadra dove vorreste vedere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Che risultati si aspettano gli stakeholders dalla vostra impresa sociale (gruppo target, finanziatori)?</li> <li>• Che risultati si aspettano in futuro gli stakeholders dalla vostra impresa sociale</li> </ul>

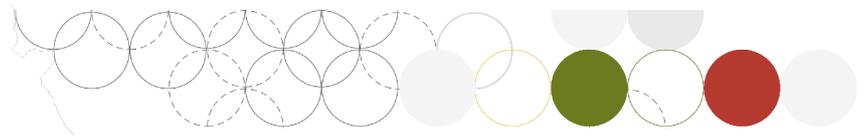




<p>collocata in futuro la vostra impresa sociale?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Da dove ricevete energia?</li> </ul>	<p>(gruppo target, finanziatori)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Come vedete, voi e la vostra squadra, il futuro della vostra impresa,?</li> </ul>
---	--

	Minacce	Opportunità	Risultati
Debolezze	Controllare il danno	Fare scelte	Rivedere
Forze	Difendere	Investire	Usare
Aspirazioni	Ripensare	Rendersi conto	Rischiare





## Capacità dirigenziali (attività pratiche)

In questa sezione potete trovare un elenco delle capacità dirigenziali - una delle più importanti capacità dell'/della imprenditore/trice è di non essere solo un buon manager, ma piuttosto una persona che gli altri – compagni/e di squadra, clienti, fornitori, partners ecc. – vogliono seguire, una persona con cui stare insieme, lavorare insieme, qualcuno della cui compagnia (sia professionale che personale) vorrebbero far parte.

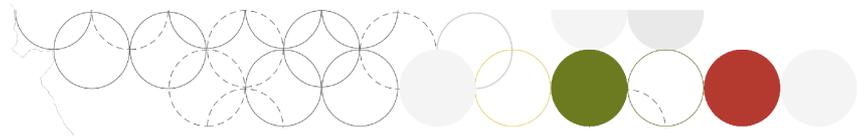
I/le leaders si possono trovare in ogni parte del lavoro organizzativo – sia in ufficio che in loco. Un/a leader può influenzare favorevolmente il lavoro degli altri con un obiettivo che è vantaggioso per l'intero gruppo. Comunque il/la leader deve avere delle qualità particolari per essere capace di affrontare complesse problematiche aziendali.

Il/la manager invece è una persona che, nella migliore delle ipotesi, è un/a leader. Gli impiegati lo/la seguono, perché lo devono fare. Il/la manager offre stabilità e fiducia nell'organizzazione, ed è bravo/a a delegare.

Si pensa che il management faccia le cose come si deve, mentre la leadership fa le cose giuste. I/le managers hanno dei subalterni, mentre i/le leaders hanno dei collaboratori. I dipendenti possono non affezionarsi al manager, ma seguono e rispettano il/la leader, perché hanno più fiducia in lui/lei. I/le managers che non hanno reali capacità di leadership, non hanno qualità specifiche con cui interessare i dipendenti e mancano di carisma.

Avere le due qualità è di particolare importanza nel caso di un'impresa sociale, che ha bisogno di molto supporto e lealtà per essere duratura.





## Elaborare strategie per compiti di problem solving

### ***Obiettivo dell'attività/motivazione:***

- Aiutare i partecipanti a migliorare la loro capacità di prendere decisioni.
  - Rafforzare la collaborazione, lavorare come membro di una squadra
  - Incoraggiare i partecipanti a servirsi delle adeguate strategie per far fronte ai problemi, quando questi sorgono in una normale giornata lavorativa.
- ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Questa attività può essere svolta sia da partecipanti con disabilità visiva che da partecipanti vedenti

### ***Fase 1***

I/le partecipanti vengono divisi/e in gruppi di tre o quattro. Poi il/la facilitatore/trice, leader di questa attività spiegherà ai/alle partecipanti come procedere. Dà ai/alle partecipanti un "compito di problem-solving" che deve essere affrontato da ciascun gruppo, un'ipotesi di situazione incontrata in una normale giornata lavorativa . Queste ipotesi si trovano nell'allegato A.

### ***Fase 2***

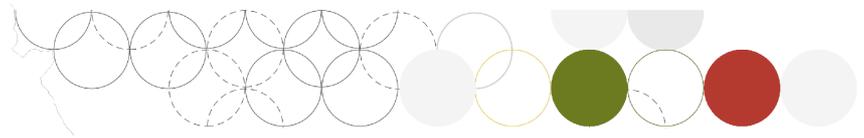
Ciascun gruppo deve lavorare su una situazione diversa e trovare le soluzioni, prendere le decisioni e servirsi delle strategie per superare qualsiasi barriera e affrontare la difficoltà/il problema.

### ***Fase 3***

I gruppi avranno 30 minuti per svolgere il compito: leggere la situazione, ricorrere alle strategie e trovare possibili soluzioni per far fronte alle difficoltà incontrate e annotarle o elencarle per iscritto.

### ***Fase 4***





Dopo che i gruppi avranno completato i loro compiti, tutti avranno da cinque a dieci minuti per interpretare una scena che presenti il loro compito: La situazione e le soluzioni/ i risultati che hanno trovato e deciso di adottare per risolvere il problema/ la difficoltà incontrata.

### ***Fase 5***

Si terrà una discussione finale sulle strategie applicate, sul modo in cui tutti hanno collaborato e risolto il problema e su altri aspetti importanti, da condividere con i vari gruppi, in modo che le informazioni vengano fatte circolare.

### ***Materiale occorrente:***

Fogli di carta, penne o pennarelli, e dattilo braille.

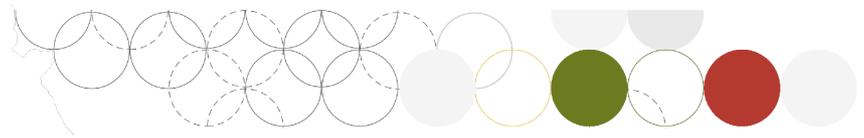
### ***Tempo:***

90 minuti

### ***Domande per la discussion/relazione:***

- Mi sono sentito a mio agio nel condividere le mie idee, lavorando in gruppo?
- Ho imparato qualche altro modo per affrontare una situazione?
- Ho avuto bisogno di più istruzioni e chiarimenti su cosa fare durante l'esercizio?





## Allegati

### Situazione A

La ditta per la quale lavorate ha organizzato un evento pubblico da tenere in città. Come parte del programma è stato invitato un relatore esterno per fare sul palco una presentazione di 90 minuti. L'evento è iniziato da due ore e c'è ancora un'ora prima che debba parlare l'oratore. Improvvisamente suona il vostro telefono e l'oratore informa che per problemi personali non può venire.

### Situazione B

La ditta per la quale lavorate ha organizzato un corso di formazione per tutto il personale. Quando inizia il seminario è chiaro che la maggior parte della presentazione è basata su materiale visivo, come fotografia e grafica, e l'oratore non fornisce nessun'altra informazione, ciò rende difficile per i colleghi ipovedenti/ non vedenti seguire l'argomento.

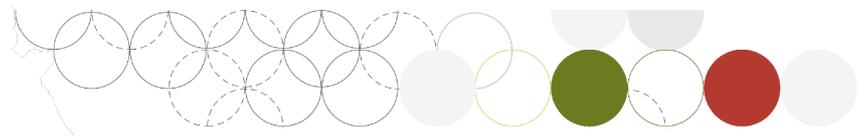
### Situazione C

L'organizzazione per la quale lavorate si è presa carico di alcune parti del progetto. Alla fine della giornata lavorativa, portate a casa dei lavori da completare per il giorno dopo. Ognuno, compreso il/la collega ipovedente/non vedente, si assume la responsabilità del proprio contributo. Tornando a casa dal lavoro, il/la collega ipovedente/non vedente vuole finire il compito, ma subito si rende conto che il sito web da utilizzare non è affatto accessibile.

### Situazione D

Al lavoro, viene chiesto agli impiegati (compreso il/la collega non vedente/ipovedente) di riempire un questionario di valutazione, dopo aver partecipato ad un seminario esterno. Il questionario è stato mandato ad ogni impiegato, ma stampato solo in nero.

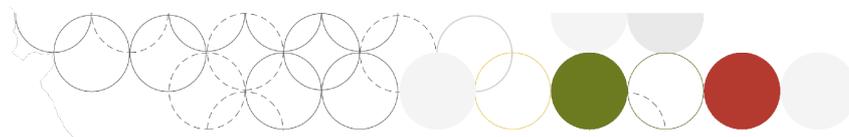




### **Situazione E**

In una società di informatica con molti impiegati c'è stato per sei mesi un/a nuovo/a impiegato/a non vedente/ipovedente. Uno/a dei colleghi vedenti si comporta in modo insolito con l'impiegato/a non vedente/ipovedente. Per esempio quando comunica direttamente con lui/lei evita di usare le parole "guarda", "vedi" e "osserva". Tutte le volte che l'impiegato/a non vedente/ipovedente deve muoversi/lasciare l'ufficio per qualche incarico, il/la collega vedente si è già alzato per accompagnarlo/a e non sembra rendersi conto affatto delle capacità del/della suo/a collega non vedente/ipovedente.





## Far valere il proprio sviluppo personale

### ***Obiettivo dell'attività/motivazione:***

Aiutare le persone a riconoscere somiglianze, differenze e prospettive diverse, e trovare il modo di come riuscire a comunicare attivamente tra persone vedenti e non vedenti/ipovedenti.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

L'attività è adatta a partecipanti con disabilità visiva e gli/le assistenti vedenti saranno i/le facilitatori/trici.

#### ***Fase 1***

Il/la facilitatore/trice dell'attività darà del materiale ai partecipanti, come fogli di carta, pennarelli, penne o dattilo braille da usare per il compito. I/le partecipanti avranno un po' di tempo per pensare e poi fare disegni, tagliare e incollare delle forme, o scrivere parole o frasi che descrivono la loro personalità (interessi, capacità, comportamento sociale ecc.).

#### ***Fase 2***

Finita la prima parte, i/le partecipanti metteranno le loro frasi e i loro disegni su un poster, poi il/la facilitatore/trice dell'attività li leggerà tutti ad alta voce. Sul poster ogni categoria di parola o disegno deve essere messa sotto al titolo corretto, che verrà scritto in colori diversi per i/le vedenti e marcato in altra maniera per i/le non vedenti/ipovedenti, usando sticker o un pezzetto di stoffa.

#### ***Fase 3***

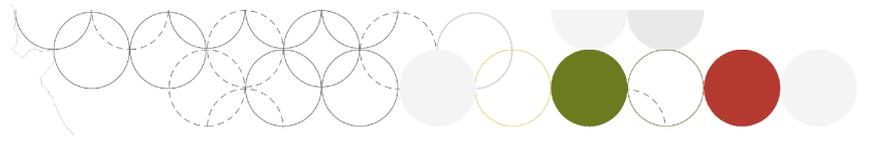
Dopo la lettura (vedi fase 2) inizia una conversazione, basata sulla descrizione e il significato di ciascuna nota. Per esempio "ci rendiamo conto dai posters che molti/e hanno in comune questa parola o quel disegno, perché?"

Suggeriamo di lasciare il poster al muro fino alla fine del progetto in modo che, alla conclusione del progetto, ognuno avrà la possibilità di tornare al poster e aggiungere quello che ha pensato o acquisito durante le interazioni che avranno avuto luogo nella giornata.

### ***Materiale occorrente:***



## 2. Social entrepreneurship

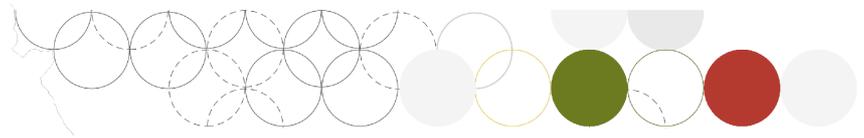


Fogli, pennarelli, forbici, penne e dattilo braille.

### ***Tempo:***

Questa attività si può svolgere in 1 ora, ma si suggerisce di ripeterla alla fine di questo progetto.





## Discorso mostruoso

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

- Riflettere su vari aspetti di comunicazione
- Migliorare la capacità di ascolto

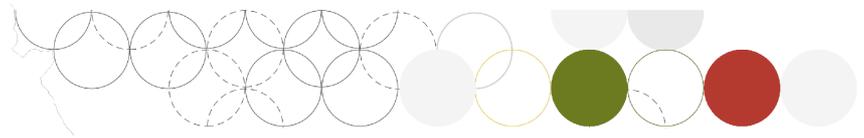
### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

1. Chiamate 2 volontari/e (poi altre coppie possono fare lo stesso esercizio). Questi due partecipanti sono seduti/e uno/a di fronte all'altro/a
2. Uno/a è la persona "reale" , l'altro/a fa da specchio vocale
3. La persona reale inizia a parlare molto lentamente. Non lentamente tra una parola e l'altra, ma lentamente quando pronuncia la parola. O-g-n-i p-a-r-o-l-a è a-l-l-u-n-g-a-t-a.
4. Facendo così, l'altra persona (lo specchio vocale) può scoprire, mentre questa parola è pronunciata, quale dovrà essere la parola che dovranno dire simultaneamente
5. Il fatto che le persone che devono ripetere fanno vedere di non essere sicure di quello che dicono, dà il nome al gioco.
6. Quando le coppie si sono abituate tra di loro, riescono anche a prendere il ritmo. E' possibile arrivare vicino ad una normale velocità di conversazione.
7. Il/la facilitatore/trice non deve presentare lo specchio vocale come l'eco della persona reale. Questo dà un' impressione sbagliata. Lo specchio deve avvicinarsi il più possibile al discorso, in simultanea con la persona "reale".
8. La persona "reale" deve parlare come un registratore al rallentatore, con vocali e consonanti allungate.

### ***Materiale occorrente:***

Nessun materiale





***Tempo***

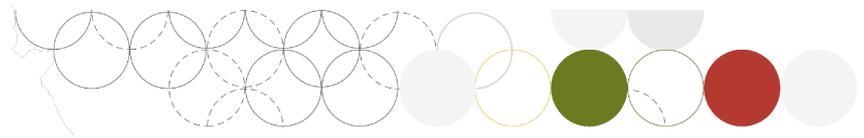
20 minuti

***Domande per la discussion/Relazione:***

Dopo questa attività, fate una breve seduta di feedback con i volontari, per determinare:

- Come vi siete sentiti ad avere un'altra persona che cercava di capire cosa stavate dicendo?
- Quanta comunicazione non-verbale è avvenuta?
- Quando è diventato più facile? E cosa l'ha reso più facile?





## Prepararsi al ruolo di facilitatore

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Questa attività ha lo scopo di aiutare i/le partecipanti a prepararsi ad una situazione che li/le può preoccupare, ideando una scena che può essere svolta in un ambiente rassicurante.

Sebbene i/le partecipanti al VIVA LTTA C1 siano tutti/e giovani lavoratori/trici con esperienza, lo scopo di questa attività è di dar loro l'opportunità di esercitarsi ad insegnare le capacità di facilitazione ad un gruppo di allievi/e che hanno poca o nessuna esperienza nella facilitazione di gruppo (i/le più giovani con disabilità visiva che parteciperanno ai workshops locali di VIVA e all'attività C2).

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Per eseguire questo esercizio, il/la facilitatore/trice chiede ad ogni partecipante (quelli/e dell'attività C1) di ripensare a quando hanno iniziato a dare lezioni per la prima volta e di fare una lista di tre situazioni che li/le preoccupavano molto, come trattare con persone difficili, gestire lo scontro di personalità nel gruppo ecc. Poi ai/alle partecipanti si richiede di raccontare le situazioni e ,come gruppo, di scegliere una situazione da rappresentare. Il/la facilitatore/trice assegna i ruoli a diversi/e partecipanti e chiede loro di "recitare" l'aspetto della preoccupazione. Ogni recita non deve durare più di 3-5 minuti. Finita la prima recita, il/la facilitatore/trice può incaricare uno/a dei/delle partecipanti di assumere il ruolo di facilitatore/trice. Poi il ruolo di "facilitatore/trice" passa ad un altro/a partecipante dopo ogni recita.

### ***Materiale necessario:***

I/le partecipanti siedono in semicerchio

### ***Tempo:***

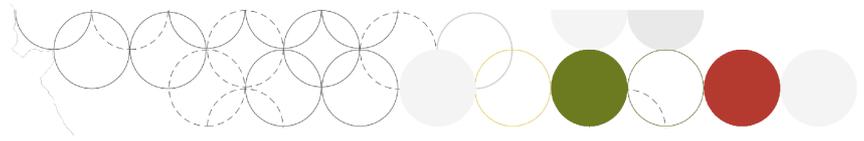
40 minuti

### ***Domande per la discussione/Relazione:***

Dopo la recita, chi agisce da facilitatore/trice chiede al suo gruppo di rispondere alle seguenti domande:

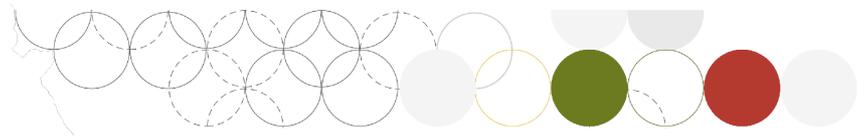


## 2. Social entrepreneurship



- Quali sono stati i maggiori argomenti con problema di facilitazione?
- Come è riuscito il/la facilitatore/trice ad affrontare la situazione?
- Indicate qualche altra strategia che può essere usata per affrontare la situazione?
- Come sarebbe stato possibile gestire la situazione in maniera diversa?





## Come promuovere un evento?

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Con questa attività i/le partecipanti possono pensare a come organizzare e promuovere un evento (un viaggio, una cena al buio ecc.) Possono prendere in considerazione modi diversi per comunicare l'evento a un pubblico vario e indicare diverse parti interessate che potrebbero aiutarli.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Per fare questa attività, il/la facilitatore/trice chiede a tutti i partecipanti di immaginare di voler promuovere un evento, p.es. un viaggio, una cena al buio, un evento sportivo ecc..

Prima il/la facilitatore/trice dà ai/alle partecipanti la possibilità di avere uno scambio di idee con i loro conoscenti (amici o parenti) e pensare quali persone potrebbero essere interessate a partecipare all'evento e/o aiutare a promuoverlo.

Poi il/la facilitatore/trice chiede ai partecipanti di pensare a bacheche locali o punti informativi dove è possibile esporre un volantino per promuovere l'evento imminente.

Ai/alle partecipanti viene chiesto poi di indicare 5 organizzazioni locali o networks che possono aiutarli/e a diffondere la notizia. Queste organizzazioni possono essere utili per fare segnalazioni, pubblicare avvisi su Facebook, ecc.

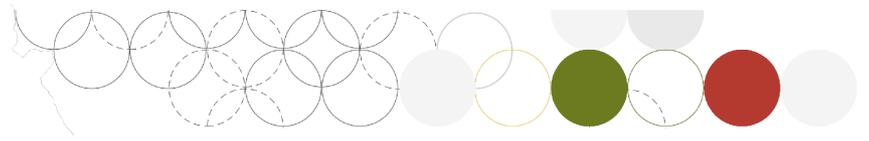
Infine, si chiede ai/alle partecipanti di elencare qualsiasi altra fonte, a cui possono attingere, per farsi aiutare a promuovere l'evento. Queste possono comprendere giornali locali, programmi radiofonici, gruppi religiosi, bollettini di zona, ecc.

Una volta presentati gli elenchi, il/la facilitatore/trice inizia una discussione di gruppo il cui tema è come promuovere un evento organizzato. I/le partecipanti saranno invitati a discutere sui vari metodi di coinvolgimento da adottare con ogni contatto.

Per questa attività il/la facilitatore/trice può decidere di dividere il gruppo dei/delle partecipanti in gruppi più piccoli o a coppie, e poi, alla fine dell'attività, i gruppi o coppie possono presentare a tutti i partecipanti i loro programmi promozionali. Sarà utile per tutti/e i/le partecipanti vedere i diversi metodi che gruppi diversi adottano per completare questa attività; per esempio alcuni gruppi cercano contatti attraverso scuole, centri ricreativi, e organizzazioni comunitarie; alcuni possono avere solo contatti on line, ecc.



## 2. Social entrepreneurship



Tutti questi contatti richiedono metodi di coinvolgimento diversi, sono perciò punti di vista utili che i/le partecipanti devono prendere in considerazione.

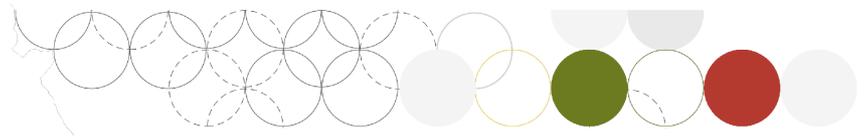
### ***Materiale occorrente:***

Penne, fogli, computer con screen-reader o dispositivo elettronico per prendere appunti con tastiera Braille , per partecipanti non vedenti

### ***Tempo:***

40 minuti





## Dialogo controllato

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Questo metodo è utile quando due persone trovano difficile ascoltarsi l'un l'altro, e comprendere i reciproci problemi.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Il/la facilitatore/trice deve formare gruppi di lavoro di 3 persone per gruppo.

Formare un gruppo di tre, un/a osservatore/trice e due oratori/ascoltatori/trici.

Ci sono tre fasi in questa forma di dialogo – dopo un determinato tempo o punti, il gruppo può passare alla fase successiva:

- L' ascoltatore/trice ripete parola per parola quello che ha detto l' oratore/trice. Solo allora, l'/gli ascoltatore/i ha/hanno il permesso di rispondere.
- L' ascoltatore/trice riassume quello che ha detto l'oratore/trice e poi risponde.
- Nel rispondere, l'ascoltatore/trice parla di tutti i problemi e le preoccupazioni dell'oratore/trice.

L'/la osservatore/trice si assicura che gli studenti si attengano al format e se necessario aiuta. Particolarmente nella prima e nella seconda fase l'oratore/trice deve focalizzare i punti essenziali, poiché l'ascolto richiede molta concentrazione.

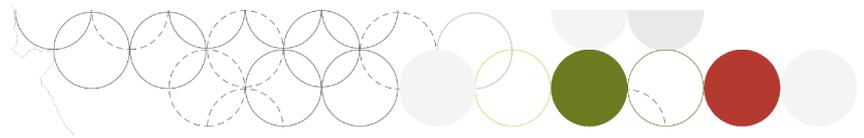
### ***Tempo:***

30 minuti

### ***Domande per la discussione/Relazione:***

Il/la facilitatore/trice può spiegare l'ascolto attivo e le capacità di ascolto.





## Sei Cappelli Pensanti:

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Questo metodo incoraggia un gruppo a guardare una situazione da una nuova angolazione. Ogni "cappello" rappresenta un modo diverso di vedere qualcosa.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

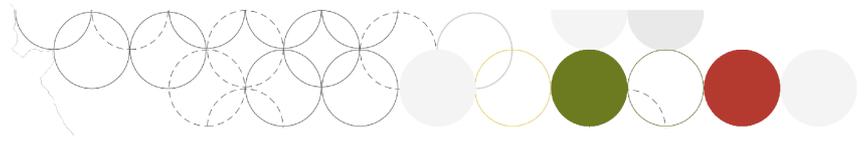
Ci sono diversi modi per fare questo esercizio

Per esempio, le persone del gruppo possono indossare cappelli diversi, mentre il gruppo discute su un problema. Un'altra alternativa è che ognuno nel gruppo può provare uno dei 'cappelli pensanti' per un po' e poi ognuno ne può mettere un altro.

In qualità di Tutor, puoi voler pensare all'ordine in cui il gruppo indossa i diversi 'cappelli pensanti'. Di seguito è presentato un processo creativo di problem solving. I ruoli che svolgono i 'cappelli' vi danno la possibilità di esaminare attentamente ogni alternativa e dare priorità o scegliere il(i) migliore(i).

- Cappello bianco: Le persone con cappello bianco si concentrano sui fatti – che tipo di informazioni e conoscenze avete sulla situazione. Cosa potete imparare sulla situazione da queste informazioni? Quali informazioni mancano? Potete colmare la lacuna? Se non ne siete capaci potete esaminarla quando discutete della situazione? Cosa potete imparare dalle situazioni passate?
- Cappello verde: Le persone con il cappello verde pensano in maniera creativa, senza critiche, e a forma libera.
- Cappello rosso: I cappelli rossi sono l'input emotivo della discussione. Si permettono di essere intuitivi ed agiscono sia su sensazioni che su fatti. Sono sensibili alle reazioni emotive degli altri del gruppo.
- Cappello nero: I cappelli neri vivono sotto una nuvola nera! Pensano sempre in maniera pessimistica. Cercano i difetti del programma, trovano gli ostacoli!
- Cappello giallo: I cappelli gialli si crogiolano al sole –pensano sempre in maniera positiva, cercando i pregi in qualsiasi occasione. Che benefici porta?





- Cappello Blue : I cappelli blue sono indossati dai/dalle facilitatori/trici. Si concentrano sul processo, invitando gli altri cappelli ad aggiungere il loro pensiero se e quando è opportuno e si assicurano che ogni opzione venga

esaminata da tutti i punti di vista. Sono neutrali, aiutano il gruppo a fare il compito senza cercare di determinarne la decisione.

***Materiale occorrente:***

Carta Bianca, Verde, Rossa, Nera, Gialla e Blue e nastro adesivo per fare i 'cappelli'. Se i/le partecipanti non vogliono indossare questi "cappelli", per fare l'esercizio, possono tranquillamente tenere in mano il foglio colorato. Una situazione o un argomento da analizzare.

***Tempo:***

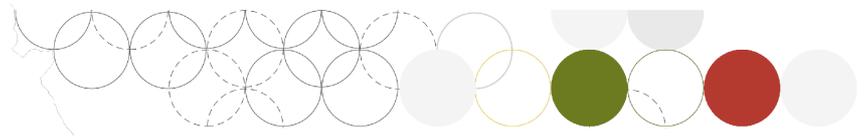
30-60 minuti

***Domande per la discussion/Relazione:***

Il/la facilitatore/trice può fare una relazione sui diversi modi di vedere una situazione. Ciò porta anche ad una discussione su modi creativi e diversi di risolvere una situazione.

Fonte (Bono, 1985)





## Facilitare la propria squadra

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Questo metodo incoraggia un gruppo a riflettere su come favorire le abilità e le capacità di comunicazione, quando si è facilitatori/trici, leader

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Il/la facilitatore/trice invita i/le partecipanti a sedere in semicerchio e discutere la seguente situazione:

- Immaginate di gestire un meeting con i vostri/e collaborator/trici (se avete già un lavoro) o con la squadra con cui state per iniziare la vostra nuova avventura imprenditoriale, ed è chiaro che ci siano dei problemi di comunicazione all'interno del gruppo.
- Parlano solo poche persone.
- Non sembra che si rendano conto che stanno dominando la discussione e che gli/le altri/e partecipanti si siano stufati e si sentano esclusi.
- Cosa potete fare per aiutare a cambiare questa dinamica?

Il/la facilitatore/trice può prendere nota delle principali strategie indicate dal gruppo e riportarle su una lavagna a fogli mobili (se il/la facilitatore/trice è una persona con disabilità visiva può chiedere assistenza ad un vedente o può prendere nota sul suo computer /dispositivo per prendere appunti con tastiera Braille .

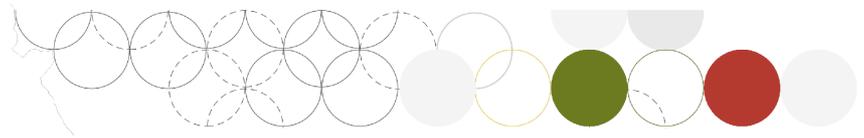
### ***Materiale occorrente:***

Pennarelli, lavagna a fogli mobili, materiale per facilitatori/trici con disabilità visiva per permettere loro di prendere nota (computer con screen reader, dispositivo per appunti con tastiera Braille , ecc.)

### ***Tempo:***

20minuti





## **“Serpente” – gioco di abilità in un lavoro di squadra**

### ***Obiettivo dell’attività/Motivazione:***

Creare fiducia e imparare a funzionare come squadra

### ***Descrizione del metodo/ numero di persone del gruppo per cui il metodo è ideale:***

Un gioco per almeno 5-6 partecipanti. In base al numero di persone del gruppo, chiedete ai partecipanti di dividersi in squadre di 5-7 persone. Questa è una attività in cui non si parla, ma permette al gruppo di prendersi 1-2 minuti per pianificare.

La persona in fondo alla fila guida i/le partecipanti lungo la barriera circolare, semplicemente toccando le spalle della persona di fronte, che a sua volta toccherà le spalle della persona di fronte, e poi sarà guidata verso il cestino dove lascerà l’oggetto da buttare.

Quando un partecipante lascia l’oggetto da buttare nel cestino si leva la benda dagli occhi e diventa un membro vedente della squadra. Poi, la persona che era in fondo alla fila si mette la benda sugli occhi.

Si continua così fino a quando tutti i/le partecipanti al workshop hanno buttato l’oggetto nel cestino. Se c’è più di una squadra, la prima squadra che finisce è la vincitrice e così incoraggia le altre squadre a finire. Se i/le partecipanti sono dispari, la squadra con meno membri continua a muoversi in cerchio finché non avrà buttato nel cestino tanti oggetti quanti ne deve gettare la squadra con più membri.

### ***Materiale occorrente:***

Bende per gli occhi, Oggetti da buttar via, Cestini, Corda o nastro per la barriera

### ***Time:***

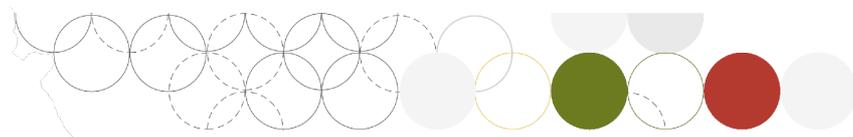
10 minuti

### ***Domande per al discussion/Relazione:***

- Come ti sei sentito durante questo gioco?
- Ti è stato difficile guidare o seguire e perché?

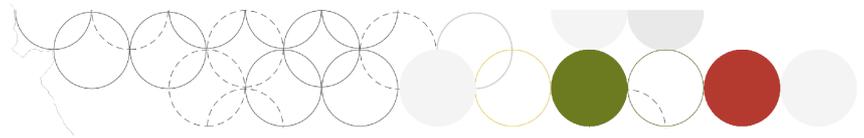


## 2. Social entrepreneurship



- Credi che la fiducia sia importante in una squadra e se si, come la miglioreresti?





## Capacità persuasive

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Migliorare le capacità di persuadere, presentare e discutere in modo adeguato.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

I/le partecipanti formano 3 gruppi e scelgono un argomento per la discussione. Per esempio " una persona ipovedente deve essere trattata e avere la stessa formazione di una persona cieca o di una vedente". Il gruppo 1 deve persuadere tutti a favore dell'idea che la persona deve essere trattata come un/a cieco/a. Il gruppo 2 deve provare che la persona deve essere considerata come un/una vedente. Il gruppo 3 sarà composto da persone che non sono convinte di nessuno dei due punti di vista. Devono ascoltare attentamente gli altri gruppi e decidere da che parte stare. Un gioco per almeno 9 partecipanti – 3 per gruppo.

### ***Materiale occorrente:***

Facoltativo carta e matite o tabellone con pennarelli.

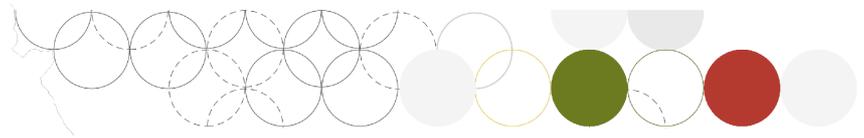
### ***Tempo:***

20 minuti

### ***Domande per la discussione/Relazione:***

- Cosa è stato più difficile in questo compito
- Cosa è stato più piacevole e più facile?
- E' stato difficile presentare e convincere gli altri? Quanto hanno influenzato le loro reazioni sulla tua performance?
- Sei riuscito ad ascoltare attentamente e a comprendere cosa dicevano o chiedevano gli altri?
- Quale credi sia il modo migliore per vincere una discussione ?





## Dibattiti

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Parlare in pubblico, creare e ascoltare argomenti logici, organizzare il lavoro di gruppo.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Creare squadre dividendo il vostro gruppo in squadre più piccole. E' bene che 1 o 2 partecipanti vengano nominati oratori. Decidete un argomento e fate decidere a ciascuna squadra se essere favorevoli o contrari a quanto è affermato nell'argomento. Lasciate del tempo per discutere e preparare un argomento. La cosa migliore è lasciare al dibattito 1 ora- 1 ora e mezza.

### ***Materiale occorrente:***

Per le squadre, penne e carta per prendere nota.

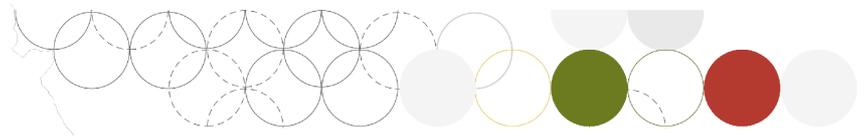
### ***Tempo:***

Almeno 1 ora e mezza.

### ***Domande per la discussione/Relazione:***

Argomenti e discussioni possono riguardare qualsiasi cosa. Evitate possibilmente argomenti che siano troppo politici per il vostro gruppo di partecipanti o argomenti sui quali la maggior parte o tutto il gruppo potrebbe essere d'accordo. Possibili argomenti sulla cecità o sull'ipovisione potrebbero essere: Ciechi e ipovedenti possono fare il lavoro che desiderano.





## Caratteristiche dirigenziali

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Aiuta i partecipanti a sviluppare capacità analitiche.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

da 6 a 10 persone

#### ***Fase 1***

Ogni membro del gruppo fa conoscere una storia su qualcuno che lui/lei considera personalmente un leader influente. Può essere una figura pubblica o una conoscenza personale, un'amico/a, un/a parente.

#### ***Fase 2***

Dopo che ognuno ha raccontato la sua storia, i/le partecipanti discutono sulle caratteristiche che loro pensano abbiano reso la persona delle rispettive storie un leader efficiente.

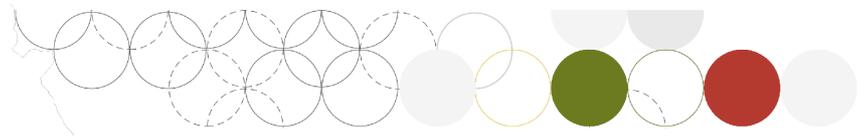
### ***Tempo:***

15-20 minuti

### ***Domande per la discussione:***

- Secondo voi, che qualità deve avere un/a leader?
- Esistono situazioni in cui un/a leader non è necessario/a, e qualsiasi tentativo di leadership diventa irritante e può portare al rifiuto?





## Silver Lining

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Guardare gli aspetti positivi di un'esperienza 'negativa' aiuta a cambiare i propri punti di vista. Condividendo le esperienze, le persone sviluppano relazioni più profonde e si favorisce il legame di gruppo.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

I partecipanti formano gruppi di almeno due persone che abbiano condiviso una qualsiasi esperienza – per esempio lavorato insieme a scuola, su un progetto, all'università o al lavoro.

#### ***Fase 1***

Una persona condivide un'esperienza di lavoro ,per lui/lei negativa.

#### ***Fase 2***

Poi, una seconda persona riflette sulla stessa esperienza, ma ,al contrario, si concentra sugli aspetti positivi dell'esperienza (che è la 'silver lining'). Poi questa stessa persona condivide una sua esperienza negativa, e questa volta sta alla persona numero uno focalizzare gli aspetti positivi.

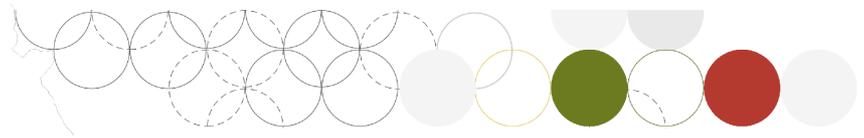
### ***Tempo:***

Circa 15 minuti

### ***Domande per la discussione:***

- Generalmente vi concentrate sugli aspetti positivi del vostro lavoro o su esperienze personali negative? Pensate che le persone possono imparare da esperienze negative?
- Come vi ha fatto sentire questa attività?





## Vasca degli squali

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Un'attività, tratta da uno show televisivo, che dà modo di dimostrare capacità imprenditoriali. Lo scopo di questa attività è di far redigere ai partecipanti un piano aziendale che indichi le fasi necessarie per formare un'azienda che abbia successo fin dall'inizio.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Si può lavorare separatamente o in gruppi. Dieci o più persone; sia non vedenti che vedenti.

#### ***Fase 1***

Una volta che i partecipanti hanno un piano, possono presentare la loro proposta o il così detto 'pitch', che deve contenere il marchio, lo slogan o la frase con cui rivolgersi al mercato cui intendono mirare, un dettagliato piano aziendale e di marketing, previsioni finanziarie (vendite, profitti, quota di mercato) e minacce potenziali (concorrenza, mancanza di risorse).

#### ***Fase 2***

Per gioco, nominate qualche persona per fare da così detti 'squali' (coloro che valutano il merito dei progetti e offrono 'investimenti' immaginari). Il gruppo, o la persona singola vincente è quella che riesce ad ottenere l'investimento maggiore dagli 'squali'.

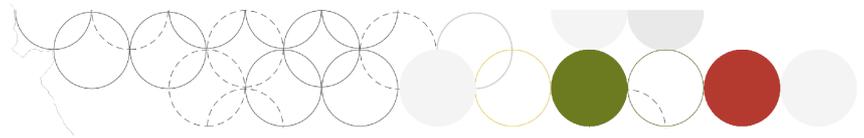
### ***Tempo:***

15 – 20 minuti

### ***Domande per la discussione:***

- Cosa avete imparato da questa attività?
- Come vi ha fatto sentire?





## **Teatro Verbatim (Fallo dire a me invece di dirlo te)**

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Aumentare la fiducia in se stessi, sviluppare capacità di ascolto attivo.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

L'esercizio è adatto a gruppi che siano multipli di tre (6, 9 o 12 partecipanti).

In questo esercizio i partecipanti vengono divisi in gruppi di 3. Mentre un gruppo si esibisce gli altri fanno da pubblico. Un gruppo di tre partecipanti sta di fronte agli altri posizionandosi a forma di triangolo – un/a partecipante sta dietro agli altri due, che sono di fronte al pubblico. La persona che è dietro bisbiglia qualcosa a uno dei due che sono davanti – una o due frasi per volta. Poi colui/lei che ha ricevuto la frase bisbigliata la deve comunicare al pubblico, ad alta voce, con la stessa intonazione, emozione, tono di voce di colui/lei che l'ha bisbigliata.

Potrebbe essere una buona idea dire a chi bisbiglia di toccare la spalla della persona a cui dirà la frase, in modo che questa sappia di dover ascoltare attentamente per poi raccontare la storia al pubblico.

L'esercizio è veramente liberatorio. Se una persona timida ha problemi a raccontare le sue storie, eviterà di farlo e racconterà le storie di qualcun altro/a, sarà un'esperienza diversa. Allora la sua storia sarà bisbigliata e raccontata al pubblico da qualcun altro. A poco a poco la persona timida impara a parlare in modo più sicuro, indipendentemente dal fatto che parli o no a nome di qualcun altro.

### ***Materiale occorrente:***

Linee sul pavimento, fatte con nastro adesivo – potrebbero essere utili dei microfoni

### ***Tempo:***

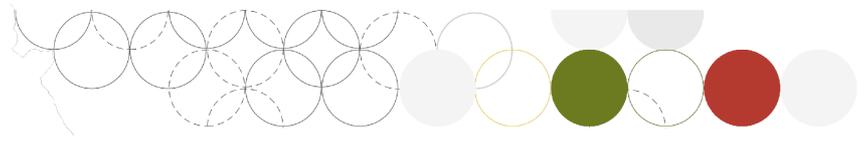
40 minuti o più, se i/le partecipanti hanno bisogno di più tempo per la discussione

### ***Domande per la discussion/Relazione:***

- E' stato raggiunto l'obiettivo, e come? Come vi siete sentiti all'inizio e poi alla fine?



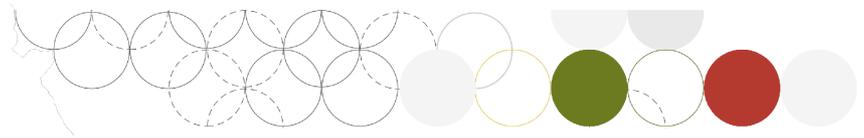
## 2. Social entrepreneurship



- Come vi siete sentiti quando avete dovuto raccontare ad alta voce le storie di altre persone?
- Come è stato condividere le vostre storie con un bisbiglio?
- Come vi siete sentiti ascoltando la vostra storia raccontata da un altro/a?

Fonte (Aristidou, 2017)





## Responsabilità

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Assumersi la responsabilità; giovani con disabilità visiva risolvono un problema prendendo le proprie decisioni.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

L'esercizio è adatto a piccoli gruppi (da 4 a 6 partecipanti). Iniziate la riunione dicendo al gruppo – "Sul tavolo trovate 4 oggetti diversi. La disposizione di questi oggetti (l'ordine in cui sono messi sul tavolo) è completamente errata. Avete 5 minuti per osservare cosa sono gli oggetti e poi altri 5 minuti per migliorare l'ordine degli oggetti" Se qualcuno fa altre domande o chiede più istruzioni, ripetete soltanto le istruzioni che avete dato inizialmente. Mentre alcuni/e potrebbero continuare a far domande, altri/e potrebbero iniziare a muovere gli oggetti subito dopo averli osservati.

Osservate il gruppo e le cose che fanno senza dare nessun'altra informazione, feedback o istruzioni. Finito il tempo, dite ai /alle partecipanti che devono fermarsi.

### ***Materiale occorrente:***

Oggetti di varie forme (sfera, cubo, piramide, cilindro, stella ecc.) e di materiale diverso (legno, plastica, stoffa, gomma, ecc.)

### ***Tempo:***

30 minuti o più se i/le partecipanti hanno bisogno di discutere più a lungo

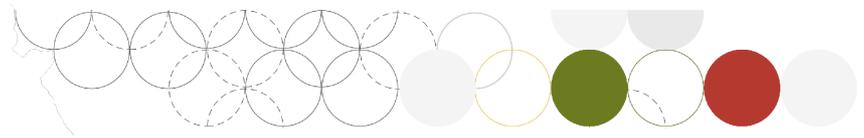
### ***Domande per la discussion/ Relazione:***

- E' stato raggiunto l'obiettivo, e come?
- Come vi siete sentiti quando mi sono rifiutato/a di darvi maggiori dettagli per eseguire l'esercizio?
- Quanto ha influenzato sul vostro comportamento il poco tempo a disposizione?

Discutete con i partecipanti del come e perché la mancanza di chiarezza rende più impegnativo completare un esercizio. Servitevi di questa opportunità per evidenziare ai/alle partecipanti che se non fanno domande e la persona incaricata del progetto non







## Trust battery

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Aumentare la consapevolezza del livello di fiducia che i/le partecipanti hanno nei membri della loro squadra. Aiutare i leaders e i membri della squadra a comprendere quali rapporti di lavoro devono migliorare.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

5-10 persone

All'inizio le tazze sono vuote e si devono riempire o "caricare" di riso o fagioli. La trust battery è caricata al 50% quando le persone vengono assunte – la tazza è mezza piena. Ogni volta che lavorate in azienda con qualcuno, la trust battery tra voi due si carica o si scarica, a seconda se voi o la vostra controparte completate ciò che è stato promesso.

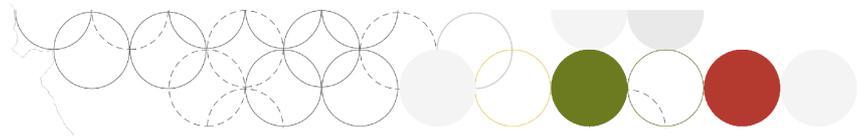
La trust battery fa un riassunto ad oggi di tutte le interazioni tra due colleghi. Se volete ricaricare la batteria dovete fare in futuro cose diverse. Contano solamente nuove azioni e nuovi comportamenti.

Una trust battery è personale: Peter può essere all'85% con Katya, e al 40% con Pavel. Mentre Katya può essere al 25% con Peter e al 60% con Pavel.

Perciò, il senso di questo esercizio è di dare a voi e alla vostra squadra una valutazione onesta su quale è la vostra trust battery con le altre persone della squadra.

1. Il facilitatore, deve iniziare spiegando ai/alle partecipanti al workshop, il concetto di trust battery.
2. Distribuite le tazze della trust battery (una ad ogni persona per essere caricata, valutata) e riso/fagioli (il riso o i fagioli per ogni persona possono essere messi in una seconda tazza, della stessa misura di quella che rappresenta la fiducia delle singole persone negli altri). Dare ai/alle partecipanti il tempo di conoscere le loro tazze e il materiale con cui stanno per riempirle.
3. Potete dividere i partecipanti in due gruppi e chiedere ai membri del gruppo 1 di caricare le persone del gruppo 2 e vice-versa.





4. Date qualche minuto ad ognuno per riflettere e riempire le tazze della trust battery in base alle interazioni avute in passato con ciascuna persona: Di quanto è caricata la vostra trust battery nei confronti di questa persona?
5. Chiedete ai partecipanti di riflettere su come possono migliorare il rapporto con quelle persone e in quali campi.

***Materiale occorrenti:***

Tazze e riso o fagioli

***Tempo:***

40 - 45 minuti

***Domande per la discussione/Relazione:***

- Perché avete posto la trust battery di alcune persone più in basso di altre?
- C'è qualche correlazione che ti fa accorgere che le vostre reciproche trust batteries sono a livelli di carica diversi?
- Che tipo di azioni puoi attuare per migliorare una trust battery a bassa carica?
- Come leader o come collega, cosa puoi fare per aiutare i tuoi colleghi a riuscire a caricare le loro trust batteries?
- Fate domande e risposte non personali, ma generali. L'esercizio deve servire a far cambiare alle persone i loro atteggiamenti relazionali e lavorativi in modo da migliorare l'atmosfera della squadra e non rovinare ulteriormente i rapporti. Per i nuovi gruppi che non si conoscono, l'esercizio può essere effettuato solo dopo che i partecipanti hanno lavorato insieme per un certo periodo, in maniera tale che si siano potuti conoscere e abbiano fatto qualche esperienza insieme – ciò che è necessario per ottenere una sorta di opinione/valutazione.

Fonte: <https://www.sessionlab.com>





## Leadership braid

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Aiuta le persone a riflettere sui diversi aspetti di capacità e comportamenti necessari per diventare bravi leaders.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Un pezzo di corda viene usato per rappresentare la serie completa (100%) delle capacità di un leader, o almeno una certa selezione delle più importanti. Si fanno dei nodi nella corda per indicare l'importanza di una capacità. Secondo il partecipante, più lunga è una certa parte separata da nodi, più importante è la capacità corrispondente.

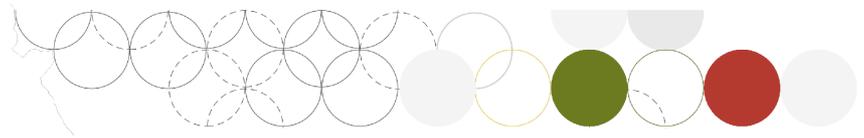
L'esercizio è più efficace con piccoli gruppi (da 4 a 6 partecipanti per volta).

1. Il/la facilitatore/trice inizia l'esercizio presentando un modello della Leadership braid: E' uno strumento di riflessione e autovalutazione, tramite il quale si possono considerare le più importanti capacità e atteggiamenti, necessari ad una persona, per padroneggiare e diventare un/a grande leader.
2. Per fare un esempio, il/la facilitatore/trice può presentare la sua versione di leadership braid.

Il/la facilitatore/trice deve chiarire che la sua versione è solo un esempio, e i/le partecipanti devono pensare cosa, secondo loro, è importante per la leadership.

3. Il facilitatore/trice deve lasciare tempo ai/alle partecipanti di preparare la loro serie di importanti capacità e qualità di leadership, e poi di fare la loro leadership braid. Ogni partecipante ne fa una sua.
4. A questo punto il/la facilitatore/trice può chiedere ai partecipanti di far vedere le loro corde al gruppo e spiegare quali etichette (capacità) hanno scelto. Il/la facilitatore/trice può discutere su certe decisioni e individuare modelli comuni nella percezione del gruppo di un buon leader.
5. Il facilitatore/trice deve chiedere ai partecipanti di valutare se stessi in una scala da 1 a 10 per ogni nodo (in altre parole – ogni capacità). Questa autovalutazione deve servire come base per stabilire i propri obiettivi personali per arrivare alla leadership – per esempio, io considero molto importante stabilire delle precedenze,





ma sono lontano dall'esserne capace. Ho bisogno di lavorare sullo stabilire e seguire le priorità.

I settori nei quali i/le partecipanti si considerano più deboli o inadeguati devono ricevere più attenzione nel loro sviluppo futuro.

***Esempio delle dimensioni necessarie per la Leadership Braid:***

- Integrità
- Avere intuito & ampia visione; capacità di ispirare
- Empatia
- Valorizzare & riconoscere le persone
- Passione & Determinazione
- Auto-coscienza
- Auto-efficacia
- Organizzazione in base alle priorità

Sarebbe meglio elencare una serie limitata di capacità per fare in modo che il compito sia possibile anche a partecipanti con disabilità visiva. Dar loro il tempo di toccare le corde, misurare le lunghezze e fare gli esercizi. Se si fa fare l'esercizio in due volte, ogni volta con una serie di 4 capacità da misurare e valutare e poi con le 4 più importanti delle 8 date come esempi, possono il giudizio e la valutazione finale. Il/la facilitatore/trice deve far presente ai/alle partecipanti che non devono scegliere le due capacità più importanti dalle due corde – possono anche sceglierne 1 dalla prima corda e 3 dalla seconda, dipende da quali capacità ritengono più importanti.

L'idea di avere la corda è di avere in mano qualcosa di tangibile, qualcosa di tattile per poter dare una misura all'importanza che si attribuisce a qualcosa.

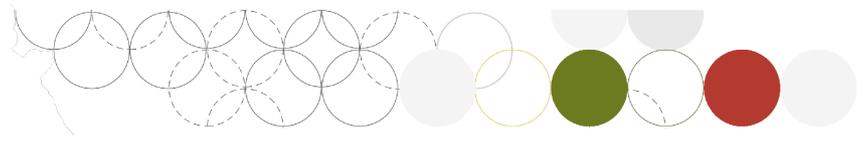
***Materiale occorrente:***

Corde o lacci

***Tempo:***

50 - 60 minuti

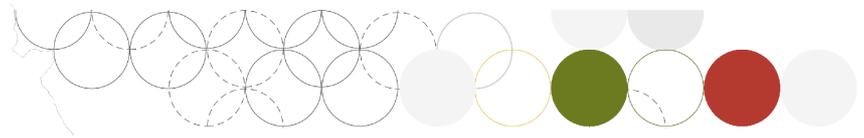




***Domande per la discussione/Relazione:***

Il/la facilitatore/trice deve incoraggiare i/le partecipanti a impostare un'azione di follow-up entro pochi mesi per rivedere la loro Leadership braid finale. I/le partecipanti devono rivalutarsi, essere contenti del loro miglioramento e perfezionare i loro prossimi obiettivi.





## Al vostro posto

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Aiuta i/le partecipanti a capire il punto di vista degli altri. Sviluppa capacità di comunicazione, aiuta a risolvere un problema o una discussione. E' un buon sistema per eliminare problemi di comunicazione.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

I/le partecipanti condividono una situazione problematica. Poche persone, compresa quella che condivide la storia, assumono ruoli diversi e presentano la situazione. Riproducono la situazione e si scambiano i ruoli finché ognuno non ha assunto ciascun ruolo. Le situazioni possono essere inventate o basate su una storia vera.

### ***Esempi:***

1. Un impiegato arriva tardi al lavoro e il boss non è contento. (2 persone)
2. Un impiegato non ha finito in tempo il suo lavoro e il boss non è contento del leader del progetto. (3 persone)
3. Il leader del progetto è nuovo in azienda. Alcuni/e impiegati/e sono demotivati/e perché lavorano da molto tempo nell'azienda ed hanno molta esperienza, ma non sono stati promossi alla posizione di leader. Al contrario l'azienda ha assunto una persona esterna (3 persone + il manager)

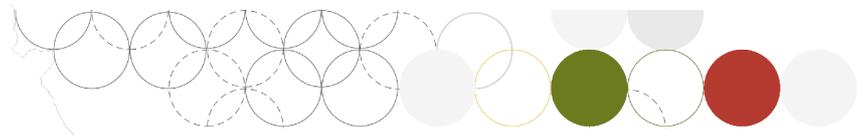
### ***Tempo:***

45 - 90 minuti

### ***Domande per la discussione/Relazione:***

- Come vi sentite in ciascun ruolo?
- Cosa è cambiato quando avete cambiato ruolo?
- Cosa avete imparato da ciascun ruolo?





## Al centro della scena

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Tutti i/le partecipanti possono riflettere sulle diverse strategie di leadership

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Scegliete quattro membri del gruppo come volontari. Possono far parte dell'esercizio anche persone vedenti.

#### ***Fase 1***

Un membro del gruppo assume il ruolo di impiegato, che recentemente è mancato ai meetings o è arrivato tardi al lavoro. Gli altri tre interpretano diversi tipi di leader (leader che lascia fare, leader dispotico/a, leader partecipativo/a - per risparmiare tempo il/la facilitatore/trice decide chi interpreta cosa)

#### ***Fase 2***

Chiedete ai/alle partecipanti di formare un cerchio e mettete due sedie al centro.

#### ***Fase 3***

Dopo ogni dimostrazione riguardante l'impiegato indisciplinato, chiedete al gruppo di riflettere sulle diverse strategie e stili di leadership. Per esempio il gruppo potrebbe valutare cosa ha funzionato e cosa no.

#### ***Fase 4***

Infine, come conclusione, chiedete al gruppo di riflettere su cosa farebbe il leader 'ideale' in questa situazione.

### ***Materiale occorrente:***

Tutti/e i/le partecipanti sono in cerchio e al centro del cerchio mettete due sedie.

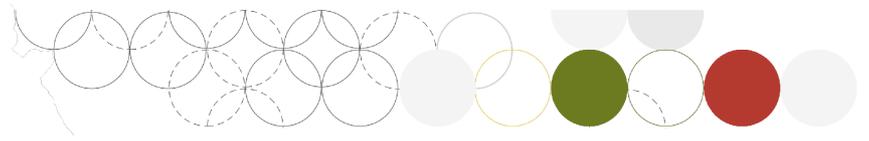
### ***Tempo:***

30 - 40 minuti

### ***Domande per la discussione:***

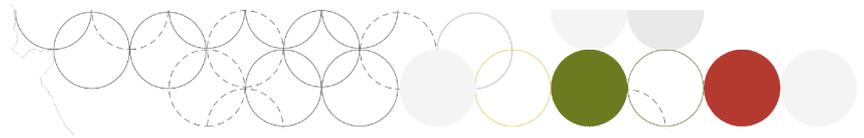


## 2. Social entrepreneurship



- Secondo voi che qualità deve avere un/a leader?
- Che tipo di strategia di leadership conoscete? Quale preferite?





## Brainstorming per cambiare

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

L'obiettivo è che i/le partecipanti trovino le possibili soluzioni a problem sociali, politici ed economici.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Il/la facilitatore/trice forma gruppi di 4 o 5 partecipanti.

#### ***Fase 1***

Lavorando insieme, le persone raccolgono idee per trovare soluzioni su piccola e larga scala ad un dato problema.

#### ***Fase 2***

Quando i gruppi hanno completato la lista con le soluzioni dettagliate, il/la facilitatore/trice inizia una discussione con tutti e insieme esaminano quale delle soluzioni proposte potrebbe essere quella più adatta ed esattamente perchè.

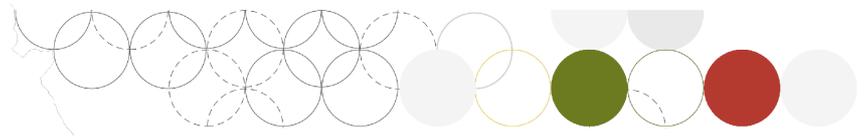
### ***Tempo:***

15 - 20 minuti

### ***Domande per la discussione:***

- Quali sono gli argomenti in cui siete più interessati?
- Usate il brainstorming sul posto di lavoro/a scuola quando dovete risolvere una situazione?





## Un'auto-presentazione creativa

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Per un/a leader le capacità di presentarsi sono essenziali perché danno agli altri la prima impressione. Con questo esercizio, i/le future leaders imparano ad esprimersi in modo interessante e creativo, che li aiuterà a scegliere le frasi da usare e far fronte alla timidezza, e aumenterà la loro autostima.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Una ventina di persone siedono in cerchio e si passano un oggetto – può essere un giocattolo che il/la facilitatore/trice (vedente) dà per primo a qualcuno/a ed è il segnale che quella persona è di turno e ha il permesso di parlare. A questa attività possono partecipare vedenti e non.

Il/la facilitatore/trice chiede alle persone che sono in cerchio di presentarsi in maniera creativa, dando ad una, che sarà la prima a parlare, un oggetto che lui/lei terrà durante la sua presentazione e che, quando avrà finito, passerà alla persona vicina.

### ***Materiale occorrente:***

Un oggetto

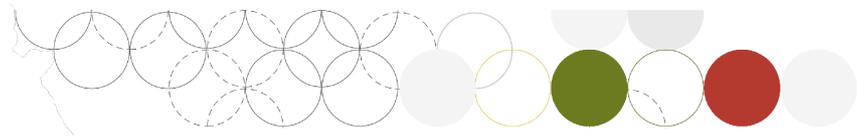
### ***Time:***

15-20 minuti

### ***Domande per la discussione:***

- Pensate che le prime impressioni siano tutto? Che determinano in gran parte l'opinione generale che gli altri si fanno di te?
- Come può l'essere creativo avere un impatto positivo sul comportamento degli altri nei nostri confronti?





## Competenze in imprenditorialità sociale (attività ed esercizi)

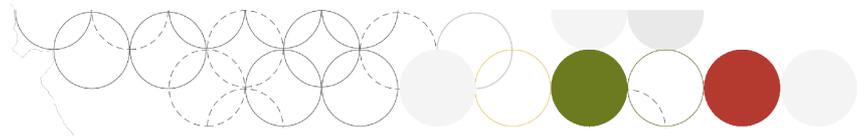
L'imprenditorialità sociale è un'occasione non solo per avviare un'attività in proprio, ma anche di renderla vantaggiosa per altre persone, in modo socialmente sostenibile e responsabile. L'imprenditorialità sociale restituisce valore alla società sia attraverso i salari delle persone che impiega, che con i prodotti che produce e distribuisce alle persone bisognose. L'imprenditorialità sociale è artefice di un cambiamento con enorme potenziale. Andare su siti web come <https://www.causeartist.com> e controllare l'elenco dei migliori esempi profit e non-profit può essere estremamente stimolante, istruttivo e può anche far venire qualche brillante idea.

Perciò, per accendere la scintilla dell'imprenditorialità sociale in giovani con disabilità visiva, diamo una lista di attività ed esercizi che si concentrano sullo sviluppo di competenze sull'imprenditorialità sociale.

**L'imprenditorialità sociale** è un sistema usato da start up e imprenditori, in cui si sviluppano, finanziano e si trovano soluzioni a questioni sociali, culturali e ambientali. Questo concetto può essere applicato da una vasta gamma di organizzazioni, di dimensioni, scopi e credi diversi. Gli imprenditori che operano per profitto, in genere misurano l'andamento, usando parametri aziendali come utili, fatturato, aumento dei prezzi delle azioni. Gli imprenditori sociali, invece, sono non-profit oppure combinano il profitto con la creazione di un positivo "ritorno alla società". Pertanto devono essere usati criteri di giudizio diversi. L'imprenditorialità sociale, spesso associata al settore di volontariato, in genere cerca di ampliare ulteriormente obiettivi sociali, culturali e ambientali, come la lotta alla povertà, l'assistenza sanitaria, e lo sviluppo della comunità.

Negli anni 2000, studiosi e professionisti hanno iniziato a discutere su quali soggetti o organizzazioni sono da considerarsi imprenditori/trici sociali. Fino ad ora non c'è stato alcun consenso unanime sulla definizione di imprenditorialità sociale, perché alla imprenditorialità sociale sono associati così tanti campi diversi, discipline e tipi di organizzazioni, che variano da modelli ibridi di imprese profit, beneficenza combinata ad attività commerciali, fino ad opere di carità non-profit, organizzazioni del settore del volontariato e organizzazioni non governative. Filantropi, attivisti sociali, ambientalisti e altri professionisti impegnati nel sociale sono spesso definiti imprenditori/trici sociali.





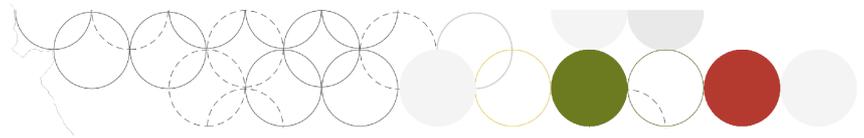
Imprenditori/trici sociali possono essere compresi in una vasta gamma di tipi di carriera e backgrounds professionali, che variano dal lavoro sociale allo sviluppo della comunità, fino alla imprenditorialità e alla scienza ambientale.

L'imprenditorialità sociale nella moderna società offre una forma altruistica di imprenditorialità che si concentra sugli aiuti di cui la società può beneficiare. In poche parole l'imprenditorialità diventa un impegno sociale quando trasforma il capitale sociale in modo da incidere positivamente sulla società. Gli/le imprenditori /trici sociali riconoscono gli immediati problemi sociali, ma cercano anche di capire il più ampio quadro di un problema che riguarda discipline, campi e teorie. Comprendere meglio come un problema riguardi la società, permette agli/alle imprenditori/trici sociali di sviluppare soluzioni innovative e mobilitare le risorse esistenti per influenzare la più ampia società globale. A differenza delle aziendali tradizionali, le iniziative della imprenditorialità sociale si concentrano sulla massimizzazione dei guadagni in soddisfazione sociale, piuttosto che sul massimizzare i profitti.

L'imprenditorialità sociale è un concetto diverso di imprenditorialità ,tuttavia ha ancora molte similitudini con la cugina azienda d'affari. Jean-Baptiste Say (1767–1832), un economista francese, ha definito un/a imprenditore/trice una persona che "intraprende" un'idea e sposta le prospettive in maniera tale da alterare l'effetto che un'idea ha sulla società. Say, inoltre, definisce un/a imprenditore/trice come qualcuno che "sposta le risorse economiche da una zona di bassa produttività ad una di più alta produttività e di maggiore resa". Tuttavia, la differenza tra "imprenditorialità" e "imprenditorialità sociale" nasce dallo scopo di un' idea. L'imprenditorialità sociale cerca di trasformare le società nel loro insieme, piuttosto che trasformare il margine di profitto, come fanno normalmente le imprese classiche. Gli/le imprenditori/trici sociali si servono di una varietà di risorse per portare le società ad un miglior livello di benessere

Fonte: [https://en.wikipedia.org/wiki/Social\\_entrepreneurship](https://en.wikipedia.org/wiki/Social_entrepreneurship)





## Imprese sociali

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

I/le partecipanti capiscono cos'è un'impresa sociale.

Potete cercare molti modi per trovare idee di impresa sociale. Vedere in azione esempi di impresa sociale è uno dei modi migliori per trovare l'ispirazione per ciò che potreste voler creare!

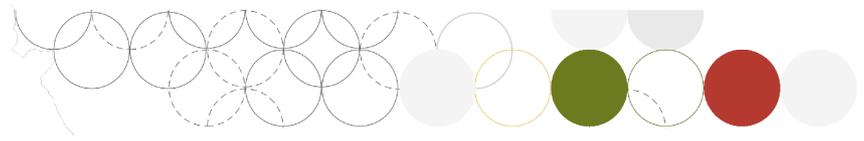
Le idee di imprese sociali, a differenza di quelle delle aziende convenzionali, generalmente sono il risultato del desiderio di risolvere un bisogno sociale; simile a come hanno iniziato molte organizzazioni non-profit e di beneficenza.

Anche idee di aziende tradizionali possono nascere individuando un bisogno sociale. Tuttavia, la differenza tra l'idea di impresa sociale e quella di azienda tradizionale è la motivazione dell'imprenditore/trice. La motivazione primaria di un imprenditore tradizionale è più spesso che mai il desiderio di far soldi; un imprenditore sociale è guidato dalla passione di risolvere problemi sociali e sceglie di usare l'impresa come sistema per risolvere questi problemi.

Di seguito, scoprirete alcuni esempi di imprese sociali che possono stimolarvi:

1. SuperMarket sociale: realizzare un mercato alimentare che vende cibo a prezzi scontati a comunità a basso reddito. Gli alimenti scontati sono regalati (o acquistati a prezzi molto bassi) da fornitori o altri supermercati che per varie ragioni non possono venderli, come l'avvicinarsi della data di scadenza, confezioni non integre, ed etichettatura errata del prodotto
2. Acqua sostenibile – costruire piccole stazioni di potabilizzazione dell'acqua nelle comunità di paesi in via di sviluppo, usando prodotti disponibili subito. I fondi iniziali per costruirle possono arrivare attraverso metodi caritatevoli tradizionali o con finanziamento attraverso debito/capitale proprio; le comunità possono essere proprietarie parziali (o totali, se si usa il modello di impresa cooperativa) I costi correnti per il personale e la manutenzione della stazione sono coperti dalla vendita dell'acqua purificata, ma venduta quasi a pareggio, in modo che ai beneficiari non venga a costare quasi niente.
3. Crowed funding sociale – Creare una piattaforma per imprenditori sociali in modo da trovare gruppi di finanziatori. Simile alla piattaforma di Micro Prestito, ma ai





finanziatori, in cambio della 'donazione' in denaro che fanno oggi per il progetto sociale dell' imprenditore/trice, viene promesso qualcosa in futuro. Calcolate una piccola somma per coprire i costi operativi della piattaforma.

4. Cucinare/Impastare per una causa sociale – Aprire un panificio/ristorante o un'altra struttura di generi alimentari che si pone l'obiettivo di dare lavoro a gruppi sottooccupati, come giovani a rischio o ex tossicodipendenti. Il profitto dalle vendite di cibo e bevande viene usato per i salari, e per i programmi di formazione e miglioramento sociale del personale.
5. Libri educativi su argomenti sociali – Realizzate un libro o un'altra pubblicazione educativa, di cui si capisca facilmente l'utilità e sia vendibile. Conoscere l'argomento di un libro di educazione sociale deve essere utile al lettore, come un libro di ricette che si concentra su ricette che promuovono la cultura alimentare sostenibile. I proventi del libro servono a sostenere iniziative educative sullo stesso argomento e a gruppi che ne trarranno il maggiore impatto e beneficio possibili. Nel caso di esercitazioni sulla preparazione di alimenti sostenibili, il target educativo del gruppo sarà quello di diventare chefs.

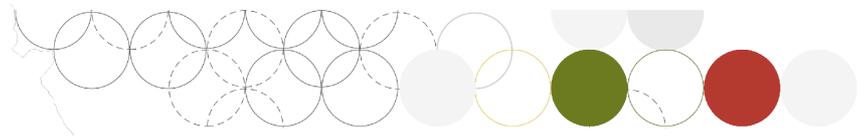
**Fonte:** <https://www.thesedge.org/socent-spotlights/22-awesome-social-enterprise-business-ideas>

Tutte queste idee e molte altre ancora servono ai partecipanti da eccellente sessione ispiratrice. Prima del corso di formazione preparate una presentazione per precisare la definizione di Imprenditorialità Sociale e fornire alcuni esempi come quelli sopra descritti. Potete cercare ulteriori esempi di aziende sociali.

I/le partecipanti dopo la presentazione possono essere coinvolti attivamente chiedendo loro di portare esempi di Imprese Sociali all'interno della loro comunità, regione o paese. Ad ogni partecipante si può chiedere di presentare un modello di Impresa e parlarne un po'. Questo compito deve essere dato ai/alle partecipanti prima dell'inizio del corso di formazione, in questo modo verranno preparati, portando una breve presentazione di 3 minuti sull'impresa sociale che hanno trovato, oppure il compito può essere dato come ricerca e poi seguirà la presentazione. La vostra strategia dipende molto dalla durata del corso di formazione che organizzate e quanto tempo potete destinare a questo compito.

Tenete presente: I/le partecipanti sono non vedenti/ipovedenti perciò la presentazione deve essere verbale e le dispense devono essere mandate ai dispositivi elettronici di ciascun/a partecipante.





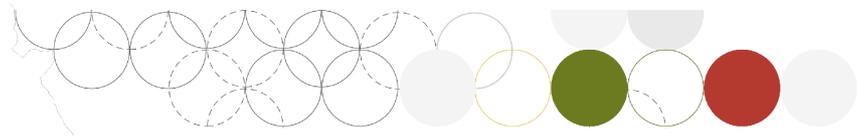
Per poter aprire un'Impresa Sociale, una persona deve poter pensare e diventare imprenditore, perciò nelle prossime pagine presenteremo molti metodi che aiuteranno i/le vostri/e partecipanti ad acquisire le competenze e le abilità necessarie per iniziare a pensare ad un'impresa sociale ed in seguito a svilupparne una propria.

Nota: Quando lavorate con partecipanti non vedenti/ipovedenti, assicuratevi di adattare il vostro metodo ai loro bisogni. Per esempio se sono presenti accompagnatori/trici, assicuratevi che ce ne sia uno/a in ogni gruppo che possa occuparsi della scrittura nella parte descrittiva, in modo che i/le partecipanti abbiano la possibilità di essere coinvolti in pieno verbalmente.

Se possibile, raccomandiamo caldamente ai/alle partecipanti con disabilità visiva di portare i loro dispositivi elettronici: così, tutto ciò che verrebbe normalmente scritto su una lavagna a fogli mobili può essere scritto su un document comune, a cui i/le partecipanti possono avere accesso in tempo reale. Potete usare il semplice Google Doc o i più avanzati memnti.com o pedlets.com

E' importante essere sempre informati sull'entità della disabilità dei/delle vostri/e partecipanti in modo da potervi preparare e adattare il lavoro di conseguenza. In certi casi può essere sufficiente usare un carattere molto grande o lettere grandi quando scrivete sulla lavagna a fogli mobili, ma in altri casi l'adattamento necessita di uno sforzo maggiore. Per aiutarvi ad adattare i vostri metodi ad un gruppo di partecipanti con diversi livelli di disabilità visiva, potete consultare il sito [www.inclusion.ofetin.ro](http://www.inclusion.ofetin.ro) dove trovate maggiori dettagli sugli aspetti da dover prendere in considerazione durante il corso di formazione.





## Risorse e Deficits dell'Imprenditorialità & Definire le Aspettative

### **Obiettivo dell'attività/Motivazione:**

- Esaminare le risorse di un' imprenditorialità esistente con criterio equilibrato.
- Identificare le risorse dell' imprenditorialità

### **Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:**

#### **Fase 1**

Ponete la seguente domanda e agevolate la discussione:

Come imprenditore, è importante comprendere l'ambiente circostante?

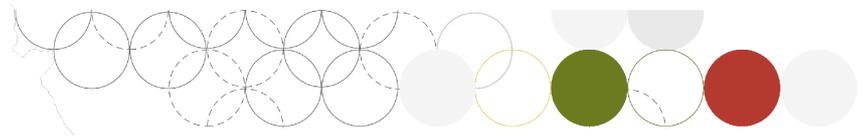
Perché o perché no?

Dopo che sono state date tutte le risposte, spiegate che è essenziale comprendere l'ambiente circostante. Cosa c'è? Cosa manca? Quali sono le opportunità da cui potreste trarre vantaggio? Quali sono le minacce da evitare? Nel corso del percorso imprenditoriale è importante tenere sempre presente l'ambiente circostante, per prendere decisioni giuste ed essere preparati a soddisfare le esigenze particolari del vostro mercato. L'attività che faremo oggi si chiama "Mappatura delle disponibilità finanziarie e deficits" e vi aiuterà a capire gli aspetti positivi e negativi dell'ambiente in cui lavorate.

#### **Fase 2**

**Mappatura delle risorse:** Dividete il gruppo in gruppi più piccoli di 3-4 persone. Fatto questo, fate nominare dai gruppi un'unico/a addetto/a a registrare i dati (può essere un accompagnatore o una persona non vedente/ipovedente del gruppo, o qualcuno che possa annotare il risultato dell'esercizio su un dispositivo elettronico con software di sintesi vocale). Fate fare a ciascun gruppo una lista che raggruppi tutte le capacità e conoscenze "individuali" che i/le partecipanti portano al corso di formazione. Date loro dai 10 ai 15 minuti di tempo per questo lavoro. Poi fermate i gruppi e dite loro di ascoltare ulteriori istruzioni. Disegnate tre rettangoli, uno dentro l'altro, su una lavagna a fogli mobili vuota o su un dispositivo elettronico, un documento condiviso ecc.





1. Nel quadrato interno scrivete tutte le capacità individuali imprenditoriali del vostro gruppo. Utilizzate la lista che avete appena creato.

2. Nel quadrato mediano aggiungete tutte le associazioni locali o gruppi della vostra comunità che potrebbero aiutarvi a creare un piccolo business— per esempio , gruppi di donne, gruppi religiosi , scuole, ONG ecc..

3. Nel rettangolo esterno elencate tutte le istituzioni nazionali dove avete delle conoscenze – per esempio ministeri, fondazioni ecc, che potrebbero essere in grado di assistervi nella creazione di un piccolo business.

Date ai/alle partecipanti una ventina di minuti. Dite loro di elencare da qualche parte i nomi delle persone del gruppo e mettere i loro fogli al muro,uno vicino all'altro, o ,se si lavora su un documento comune, assicurarsi che i fogli di ciascun gruppo siano registrati separatamente.

Chiedete ai gruppi di riferire la loro mappatura delle risorse.

- Chiedete a ciascun gruppo di segnalare alcune voci da mettere al centro – le loro abilità e capacità individuali.
- Poi chiedete qualche esempio per il secondo strato – risorse locali o della comunità.
- Alla fine chiedete qualche esempio da porre nello strato esterno – risorse nazionali.

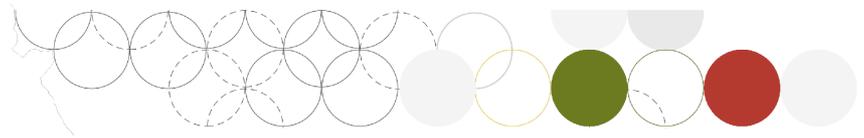
Fate le domande o i commenti seguenti per favorire la discussione:

Quando guardate tutte le capacità individuali e di gruppo, i loro contatti con organizzazioni e associazioni, come vi sentite nei riguardi di questo gruppo? (Orgogliosi, capaci, competenti ecc.)

Possiamo chiamare questi fogli “mappe delle risorse” oppure “mappe della forza” Chi le ha create? Se siete stati voi, vuol dire che siete consapevoli dei vostri punti di forza. E’ importante che un imprenditore lavori insieme ad altri e alla comunità circostante? Perché o perché no?

***Nota del Trainer (a): Quando i/le partecipanti fanno un elenco delle loro abilità e capacità e identificano i collegamenti tra di loro o con gruppi e istituzioni , inizia a formarsi un processo creativo,iniziano a pensare e condividere idee di business.Come facilitatori/trici possiamo aiutarli a sviluppare idee di business, e mobilitare risorse collegando individui a gruppi, gruppi a istituzioni,istituzioni***





***a istituzioni ecc. Talvolta, la miglior cosa da fare è collegare “le persone che sanno” a “quelle che vogliono imparare”.***

### ***Fase 3***

**Mappatura del deficit:** Chiedete ai partecipanti di fare una seconda mappa nel loro gruppo. Questa volta si devono concentrare sui deficits, argomenti o problemi che possono influenzare un potenziale progetto di imprenditorialità:

1. Nel quadrato centrale, si elencano capacità o conoscenze necessarie a realizzare un progetto di imprenditorialità ma nelle quali le persone del gruppo sono carenti. Gli argomenti possono riguardare mancanza di creatività, formazione insufficiente o mancanza di attrezzature.
2. Nel prossimo quadrato, si elencano argomenti e problemi della comunità locale che potrebbero ostacolare un progetto di imprenditorialità, come finanze limitate per la comunità nel suo insieme, leaders non collaborativi/e, mancanza di trasporti, mancanza di strade asfaltate, o mancanza di elettricità.
3. Nel quadrato esterno si elencano argomenti o problemi a livello nazionale che possono ostacolare la realizzazione di un progetto, come mancanza di mezzi di comunicazione, mancanza di modi per scoprire nuove idee o mancanza di obiettivi compatibili da parte di ministeri o di ONG, e così via. Una volta terminato questo compito dite ai/alle partecipanti di esporre queste nuove mappe vicino alle altre e far conoscere alcune delle loro osservazioni.

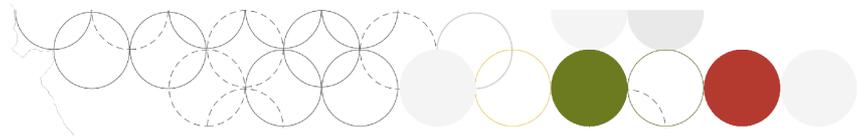
Fate ai partecipanti le domande seguenti:

1. Vi siete sentiti diversi nel riempire le due mappe? Se sì, in che senso?
2. Come vi siete sentiti di fronte alle due diverse visioni del vostro gruppo?

Spesso ci concentriamo su ciò che ci manca, piuttosto che su tutto ciò che abbiamo per aiutarci ad andare avanti nella vita. Facendo un esercizio come la Mappa delle Risorse ci rendiamo conto che in realtà abbiamo a nostra disposizione molte risorse che ci aiutano.

Dove persone normali vedono deficits, imprenditori/trici vedono opportunità. Se nella comunità non c'è elettricità costante – loro vedono l'opportunità di installare un





impianto di pannelli solari. Se non sanno tenere la contabilità, trovano un amico che li/le possa aiutare. L'imprenditorialità implica la ricerca di soluzioni creative per affrontare problemi o necessità.

#### **Fase 4**

**Discussione riassuntiva:** (15 minuti) Si riassume la discussione chiedendo al gruppo: " Qual'è stato il senso di fare queste mappe ?" Il gruppo deve rispondere almeno con le argomentazioni che seguono:

- Rendersi conto di quanto ciascuno di noi ha da offrire.
- Rendersi conto di quante risorse abbiamo a disposizione.
- Non concentrarsi su ciò che manca o di cui si ha bisogno.
- Fornire un punto di vista equilibrato sulle forze e debolezze dell'imprenditorialità.

Spiegate ai partecipanti che con questo programma vogliamo rafforzare ciò che è più positivo per:

- Primo, sviluppare i punti di forza e le risorse esistenti, per incoraggiare i/le partecipanti.
- Secondo, riconoscere che possono esistere deficits di risorse.
- Terzo, fare individuare ai/alle partecipanti i loro obiettivi di imprenditorialità prima di provare a farlo noi e di assisterli/e.

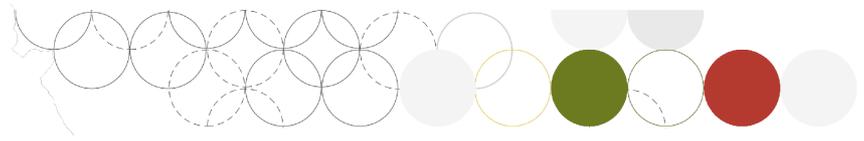
#### **Definire le Aspettative:** (15 minuti)

Per sviluppare questo tema, chiedete ai partecipanti:

- Cosa vi aspettate o volete dal Programma di Formazione? Prima, date ai/alle partecipanti un momento per pensare e poi date a ciascuno la possibilità di parlare. Elencate le loro risposte su una lavagna a fogli mobili o su un documento comune a cui tutti/e i/le partecipanti possono accedere. Chiarite eventuali aspettative che il programma non potrà soddisfare. Concludete la sessione affermando "Noi trainers, faremo del nostro meglio per soddisfare le vostre esigenze. Tuttavia, non dimentichiamoci che ognuno qui è una risorsa.



## 2. Social entrepreneurship



Il programma realizzerà ciò che vogliamo se tutti noi faremo del nostro meglio. Siamo pronti?" Va bene, cominciamo!!!

### ***Materiale occorrente:***

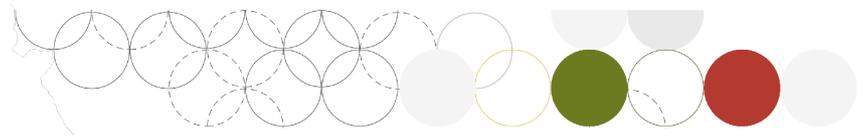
Fogli di lavagna moibile, adattamenti necessari per partecipanti con disabilità visiva.

### ***Tempo:***

120 minuti

**Fonte:** <http://www.osezinnover.com/wp-content/uploads/2013/06/YETP-2.0-English.pdf>





## Cambiare l'immagine di una situazione abituale

### **Obiettivo dell'attività/Motivazione:**

- Introduzione alla creatività e diversificazione.
- Perché la creatività è importante per l'imprenditorialità.
- Eseguire esercizi di creatività.

### **Obiettivi:**

1. Comprendere l'importanza della creatività nell'imprenditorialità.
2. Comprendere l'importanza degli esercizi di creatività per portare idee originali e metodi da applicare all'imprenditorialità.
3. Praticare esercizi di creatività e rendersi conto che ognuno di noi può essere un/una creativo/a

### **Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:**

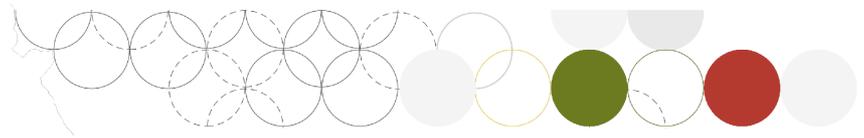
Dimensione del gruppo 3-4 partecipanti

Chiedete ad un/a partecipante di indicare un'azione che fa spesso (un'attività come andare a piedi a scuola, cucinare, pulire casa, lavare, guardare la televisione ecc.) Chiedete DETTAGLI su quando si trova in questa situazione! Dopo che il/la partecipante ha dato i dettagli della sua attività, spiegate che lo scopo di questo esercizio è di prendere in considerazione quella normale situazione e cambiare tutti i dettagli. Può essere completata anche in modo stravagante, ma deve essere diversa.

Come esempio, spiegate quanto segue: "Un'attività che faccio spesso è mangiare a pranzo e a cena al ristorante. I dettagli che completano questa attività – Vado al ristorante e quando entro mi guardo intorno per vedere se c'è un tavolo libero e mi siedo. Poi aspetto che venga un cameriere e gli chiedo cosa hanno da mangiare. Una volta informato, rifletto, decido e ordino. Dopo aver ordinato, aspetto che il mio piatto sia preparato e servito. Una volta servito, mi siedo e mangio ascoltando la radio o guardando la televisione. Dopo mangiato chiedo il conto al cameriere e pago. Dopo aver pagato prendo le mie cose e vado via."

Ora, prenderemo questa normale attività e cambieremo ogni dettaglio.





“Questa volta, invece di andare io al ristorante, il ristorante viene a prendermi, ovunque io sia. Entrando, invece di trovare un posto libero e chiedere cosa hanno da mangiare, vado subito in cucina portando i miei ingredienti e dico ai cuochi cosa prepararmi, e come lo voglio cucinato. In genere pago il prezzo stabilito alla fine, ma questa volta devo negoziare il prezzo e pagare prima che inizino la preparazione. Di solito mi siedo e aspetto di essere servito, ma questa volta, mentre aspetto, gioco a scacchi con il cameriere. Questo cameriere è veramente bravo a giocare a scacchi e se vinco mi dà una coca-cola gratis, ma naturalmente io perdo. Quando arriva il pasto, invece di mettermi a sedere per mangiare, vado sulla pista da ballo e mangio danzando. Ho già pagato perciò posso rimanere e ballare quanto voglio o andare via quando voglio.”

Spiegate ai/alle partecipanti – Ho cercato di essere più creativo possibile nel cambiare questa operazione, altrimenti normale. Non si tratta di fattibilità o di essere corretti, si tratta di essere più diversi possibile. E’ ora, cioè dopo, che posso guardare la mia storia e considerare se c’è una qualche idea fattibile. “Sapete, andare a prendere i clienti non è un’idea tanto pazzo! Forse può essere un modo per differenziarmi. Se i miei clienti vogliono venire al mio ristorante, possono chiamarmi e uno dei miei camerieri andrà a prenderli.” Un’altra riflessione: “ Portare gli ingredienti, perché no!? Questa potrebbe essere un’opzione per i miei clienti e per me un’ occasione per differenziarmi dai concorrenti in modo che potenziali clienti scelgano me!”

Fate in modo che i gruppi che eseguono questo esercizio vengano fuori con le situazioni più diverse entro il tempo stabilito. Chiedete ai partecipanti di presentare una delle idee che sono state trasformate da una situazione normale in una differenza imprenditoriale creativa.

***Materiale occorrente:***

Lavagna a fogli mobili o lavagna, pennarelli o gesso, materiale per scrivere in Braille, molti oggetti

***Tempo:***

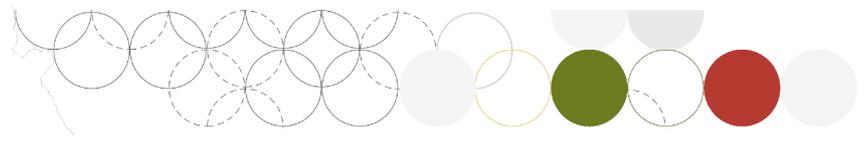
120 minuti

***Domande per la discussion/Relazione:***

Fate le seguenti domande per la discussione finale:

- Come vi sentite dopo aver fatto gli esercizi di creatività?



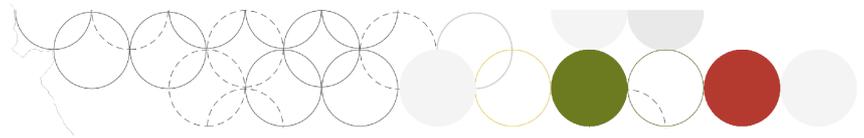


- Come possono queste attività, e l'essere una persona creativa, aiutare ad essere un imprenditore?
- Essere una persona creativa come può aiutarvi nella vita in generale?
- Perché ci si serve di esercizi di creatività e perché sono importanti per l'imprenditorialità?
- C'è qualcosa che avete cambiato nella vostra storia che può essere usata come idea imprenditoriale?

***Questo metodo educativo è stato sviluppato dai partners del progetto "Growing Green" coordinato da Fora Copenhagen e co-finanziato da Erasmus+ program of the European Union, KA2 – Capacity Building in the Field of Youth.***

***Fonte:*** (Growing Green)





## Business Café

L'attività ha lo scopo di stimolare il brainstorming/ pensiero creativo

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Generare idee dalle discussioni.

### ***Preparazione:***

Preparate una serie di tavoli per la colazione con tovaglie di carta su cui riportare le idee generate dalla conversazione. Mettete degli snacks su ogni tavolo; offrite delle bevande in modo che i/le partecipanti si sentano i benvenuti (facoltativo)

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Chiedete ai/alle partecipanti di riflettere singolarmente sulle idee di imprenditorialità sostenibile. Scrivete su una lavagna a fogli mobili le prime sei idee che sono state dette. Queste sono le idee imprenditoriali che verranno discusse al Business Café .

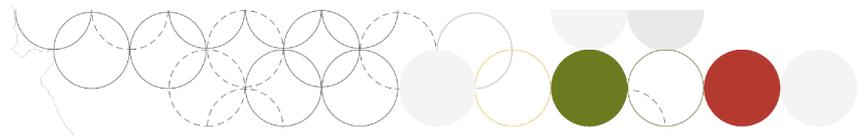
Destinate un tavolo per ogni idea imprenditoriale. Il "proprietario" dell'idea farà il padrone di casa e non cambierà tavolo. Dividete il resto dei/delle partecipanti in gruppi di quattro. Avrete sei gruppi. Assegnate ogni gruppo ad un tavolo e dategli 10 minuti per discutere l'idea. Finito il tempo il padrone di casa rimarrà al suo tavolo, ma il gruppo si sposterà ad un altro tavolo. Ripetete due volte questo movimento. Date 10 minuti per ogni giro.

Suggerite ai gruppi una serie di domande che potranno guidare le loro discussioni:

1. Cosa c'è di buono nell'idea?
2. Come può essere cambiata per migliorarla?
3. Come può essere messa in pratica?
4. Come la si potrebbe rendere più vincente?
5. Ci sono dei problemi che potete già prevedere per la sua attuazione?

Dite al/la padrone/a di casa di scrivere i suggerimenti dati dai gruppi che l'hanno visitato/a. Il/la padrone/a di casa deve sapere che dopo tre visite, dovrà riferire a tutti i suggerimenti avuti. Dopo che ciascun gruppo ha visitato tre tavoli, i/le padroni/e di casa





riferiranno i suggerimenti raccolti, domanda per domanda. Ogni padrone/a di casa avrà solo due minuti per descriverli. Dopo le sei descrizioni dei/delle padroni/e di casa, chiedete ai/alle partecipanti di scegliere l'idea che a loro piace di più. I/le partecipanti torneranno al tavolo dell'idea e continueranno a lavorare sul suo sviluppo insieme al/alla padrone/a di casa. Date a ciascun tavolo 45 minuti per sviluppare ulteriormente l'idea creando un Modello di Business .

Finito il tempo, chiedete ai rappresentanti di ciascun gruppo di uscire dal gruppo e di presentare il loro Business Model. Date a ciascun gruppo 5 minuti.

***Materiale occorrente:***

Tavoli e sedie, lavagna a fogli mobili o tovaglie di carta/vecchia carta da parati, pennarelli, snacks, domande stampate per i padroni di casa, proiettore (se possibile), computers o apparecchi elettronici per ciascun tavolo (se possibile)

***Tempo:***

3 ore

***Domande per la discussion/ Relazione:***

In presenza di tutti, i/le padroni/e di casa riferiranno cosa è venuto fuori dalle discussioni e tutti possono discutere i punti che considerano più importanti.

- Quali idee vale la pena seguire?
- Cosa deve essere fatto dopo?
- Come scegliere tra le diverse idee?

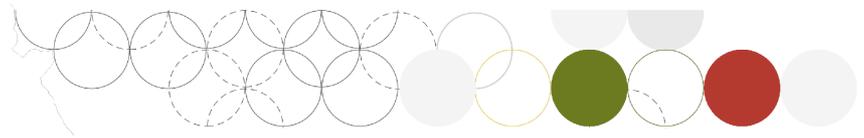
Ulteriori informazioni: Invece del World Café, potete fare una discussione silenziosa, durante la quale i/le partecipanti condividono, discutono e ricollegano le idee per iscritto. Questo spesso incoraggia i/le partecipanti più silenziosi/e a contribuire.

***Adattato da:*** <http://www.ifm-sei.org/files/up/15-word-cafe.pdf>



2. Social entrepreneurship





## Tempo di Agire

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Un esercizio che incoraggia una riflessione sulle nostre abitudini quotidiane e il loro impatto globale, come mezzo per riconoscere le opportunità di intervento creative, attraverso un pensiero innovativo e l'imprenditorialità sostenibile.

### ***Obiettivi:***

- Incoraggiare i partecipanti a riflettere sull'impatto globale delle loro abitudini quotidiane;
- Incoraggiare i partecipanti a vedere opportunità di innovazione nella vita di tutti i giorni;
- Incoraggiare i partecipanti a sviluppare prodotti e servizi basati sulla necessità;
- Stimolare la creatività del/la partecipante.

### ***Preparazione:***

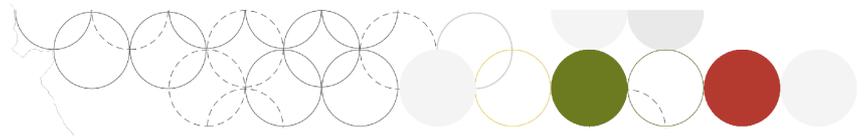
Leggete l'intero esercizio e , se necessario, modificalo in base alle necessità del vostro gruppo.

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Dimensione del Gruppo: da 9 a 24 partecipanti

1. Usando lo schema che segue, chiedete ai/alle partecipanti di riflettere singolarmente sulla loro routine quotidiana. Dite loro di scrivere le varie attività che fanno ogni ora durante una normale giornata. (15 minuti)
2. Chiedete ai/alle partecipanti di riflettere sull'impatto globale (negativo/positivo) di ciascuna delle loro attività quotidiane e di annotarlo (20 minuti)
3. Chiedete ai/alle partecipanti di riflettere sulla loro attività, sul perché fanno certe scelte e se quelle scelte sono evitabili. Chiedete che pensino ad un servizio o prodotto che potrebbe aiutarli a fare scelte più sostenibili/ridurre l'impatto globale negativo della loro attività (20 minuti)
4. Chiedete ai/alle partecipanti di fare gruppi di 3 o 4 persone All'interno del gruppo chiedete loro di presentare gli uni agli altri le loro routines e idee per servizi





e prodotti. Chiedete di trovare somiglianze tra i diagrammi reciproci. Chiedete ai gruppi di concludere accordandosi sull'idea che vogliono portare avanti. (30 minuti)

5. Chiedete ai gruppi di sviluppare ulteriormente un'idea di impresa sostenibile e preparare una presentazione del prodotto/servizio (45 minuti)
6. Chiedete ad ogni gruppo di presentare la loro idea al resto dei/delle partecipanti.

***Materiale occorrente:***

Un foglio di carta A3 per ogni partecipante, strumenti per scrivere in Braille o un computer per scrivere.

***Tempo:***

da 2 a 3 ore

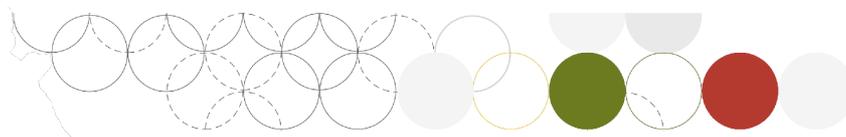
***Domande per la discussion /Relazione:***

Potete fare le seguenti domande:

- Vi piacerebbe creare realmente questo business?
- Cosa vi trattiene dal farlo?
- Perché non l'ha creato nessuno prima?
- Che genere di aiuto/supporto vi piacerebbe avere?

Suggerimenti di follow up: Chiedete ai/alle partecipanti di progettare un business plan partendo dalle loro idee, utilizzando un business model



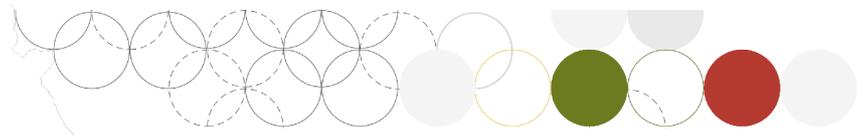


Tempo	Attività	Impatto	Soluzione
7:00	Mangiare una banana a colazione	La banana è importata dal Costa Rica	Consegna in bicicletta di frutta fresca coltivata localmente
9:00			
11:00			
13:00			
15:00			
17:00			
19:00			
21:00			
23:00			

***Il metodo educativo è stato sviluppato dai partners nel progetto "Growing Green" coordinato da Fora Copenhagen e co-finanziato da Erasmus+ program of the European Union, KA2 – Capacity Building in the Field of Youth.***

**Fonte** (Growing Green)





## Esercizi per diventare un imprenditore migliore

### ***Panoramica:***

Gli esercizi seguenti possono essere un modo divertente per abituarsi ad essere un/a imprenditore/trice. Spesso è difficile abituarsi a cambiare il modo di parlare o di comportarsi con i nostri clienti, perciò abituarsi a tutto questo in modo divertente, aiuta.

Gli esercizi possono essere fatti con un numeroso gruppo di partecipanti, ma potete creare gruppi più piccoli. Distribuite i compiti uno ad uno e tra ciascun compito e l'altro chiedete ai/alle partecipanti di condividere o presentare i risultati a tutto il gruppo.

Tempo: potete prolungare ogni esercizio e fare tutti i giri che volete; dipende dal tempo che avete programmato.

### **Esercizio 1: Usare parole casuali durante la vendita**

Quando si tratta di vendite, dovete imparare a pensare velocemente. Non potete prevedere che tipo di persone vi faranno domande. Per imparare a pensare all'istante dovete esercitarvi a dire parole casuali nella frase successiva.

Per esempio, usate le parole "abbronzatura" e "sandwich" nella frase successiva.

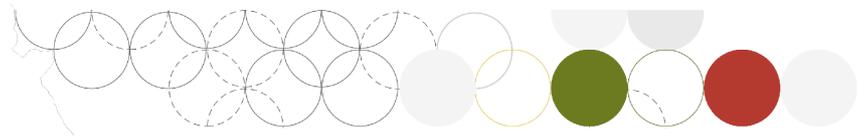
***Con la vostra esperienza e la mia conoscenza del mercato finiremo col distruggerlo a tal punto da permetterci di stare in spiaggia ad abbronzarci i, bere birra e mangiare sandwiches, per i prossimi 6 mesi.***

All'inizio potete trovare questo gioco difficile, ma col tempo diventa più facile. Aiuta anche a stimolare la vostra creatività e a creare sicurezza quando siete alla vendita.

Scrivete parole diverse su dei foglietti, ripiegatele e metteteli in un contenitore, chiedete ai partecipanti di venire uno alla volta a pescare uno o due foglietti e iniziare a comporre, sul posto, delle frasi con le parole che hanno trovato sui foglietti.

Potete far fare tutti i giri che volete.





### **Esercizio 2: Trovare 5 fatti**

Fate una ricerca, prima di una riunione o una telefonata di lavoro. Concentratevi non solo sull'azienda, ma anche sulla persona. Le aziende possono emettere gli assegni, ma sono le persone che, all'interno dell'organizzazione, prendono le decisioni.

Potete scoprire molto sulle persone, facendo qualche ricerca su Google e usando mezzi come Facebook o Instagram.

Conoscere qualcuno all'interno dell'azienda è importante perché le persone preferiscono lavorare con chi è simile a loro. Con un po' di ricerca, potete aumentare le possibilità di raggiungere lo scopo. Inoltre non fa mai male imparare ad essere un/a buon/a ricercatore/trice. Come imprenditore non avrete sempre le risposte, perciò avrete bisogno di imparare a trovarle attraverso la ricerca.

Chiedete ai/alle partecipanti di scrivere su un foglio diversi nomi di aziende, meglio se poco conosciute, e anche diversi nomi di persone. Mettete tutti i fogli in un contenitore e chiedete ai/alle partecipanti di venire uno a uno ad estrarre un foglio e poi di cercare di scoprire il più possibile sulla persona o sull'azienda, in maniera tale che le informazioni possano servire per un potenziale colloquio o una riunione sulle vendite.

Potete fare tutti i giri che volete, potete perfino stabilire informazioni specifiche da scoprire sull'azienda o sulla persona indicata sul foglio.

### **Esercizio 3: Fare qualcosa di imbarazzante in pubblico**

La paura è qualcosa che trattiene molti di noi. Probabilmente, sia sul lavoro che nella vita, vi preoccupate di cosa pensano di voi gli altri. Per questo motivo, forse, avete paura di fare qualcosa che vi imbarazza o che potrebbe portare gli altri a giudicarvi.

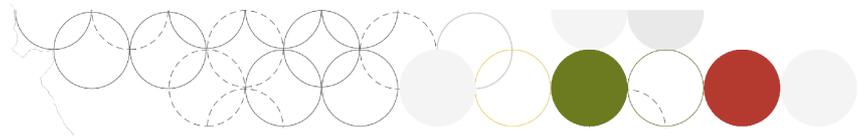
Un modo per aggirare questo problema è fare qualcosa di imbarazzante in pubblico. Un esempio è sdraiarsi sul marciapiede quasi nudo/a per 10 minuti.

Certo, potreste sentirvi un po' a disagio all'inizio, ma alla fine vi ci abituerete.

Facendo qualcosa di imbarazzante ogni settimana, comincerete a preoccuparvi di meno di ciò che gli altri pensano di voi. Alla fine questo varrà anche per la vostra vita imprenditoriale, e inizierete a fare tutto ciò che è necessario per avere successo.

Chiedete ai/alle partecipanti di inventare, a caso, delle cose imbarazzanti. Chiedete loro di inscenarle nell'ambiente sicuro dell'aula del corso. Potete essere voi stessi a inventare cose e situazioni e assegnarle ai/alle partecipanti prima di iniziare il gioco. Se, dopo qualche giro, i/le partecipanti si sentiranno abbastanza a loro agio da uscire e presentare la





situazione in un posto pubblico, noi suggeriamo un parco, potete inserire nel gioco anche questo.

Potete far fare tanti giri, quanti ne rientrano nel tempo che avete a disposizione.

#### **Esercizio 4: Leggere i giornali ogni giorno**

Trovate qualche sito di quotidiani che vi piace e leggetelo ogni giorno. Dalla BBC alla CNN non c'è carenza di fonti di notizie tra cui scegliere. Leggendo questi siti ogni giorno, avrete una buona conoscenza pratica degli eventi di attualità.

#### ***Perché questo è importante?***

Di seguito 2 buone ragioni per leggere i giornali ogni giorno:

**Gli eventi di attualità influiscono sulle imprese** – Se succede qualcosa di importante nel mondo, la vostra attività può essere influenzata in modo negativo o positivo. Per questo motivo dovete tenervi sempre al corrente di quello che accade.

**La gente parla del mondo** – Quando partecipate a riunioni di lavoro o funzioni di rete, è probabile che gli altri parlino di attualità. Se siete aggiornati, gli altri capiranno che voi siete ben informati e in gamba, e vi faranno partecipare alla conversazione.

Chiedete ai/alle partecipanti di fare un elenco dei quotidiani o dei siti di informazione che leggono di solito e poi di cercare sui giornali o nei siti, che danno regolari informazioni, il settore aziendale cui appartiene la loro ditta.

#### **Esercizio 5: Imparare i numeri della vostra impresa**

Quando parlo con nuovi/e imprenditori/trici, sapete cosa quanti/e di loro tendono a dimenticare? I loro numeri. Da quanto costano le cose a quanto ricaricano per avere margini di profitto, la maggior parte tende a dimenticare le cifre del proprio business.

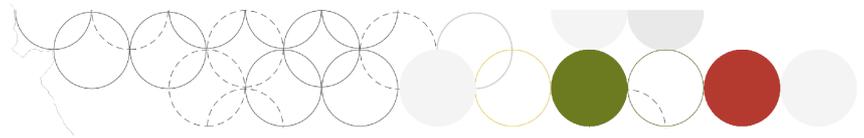
Da imprenditore/trice avrai vari clienti che ti metteranno in difficoltà. Ti faranno domande del tipo:

Quanto ricarichi?

Dopo quanto tempo si vedono i risultati?

Quanti clienti hai ?





Queste possono sembrare domande semplici— e lo sono – ma molti/e imprenditori/trici si bloccano all’istante e dimenticano o semplicemente non conoscono le risposte.

Se non riuscite a rispondere a queste semplici domande, quanto potete essere abili nel vostro lavoro?

Come minimo è quello che le persone con cui parlate potrebbero pensare di voi. Non dare una buona risposta indica che siete inesperti e che non valga la pena lavorare con voi.

Studiate i numeri , memorizzateli, in moo da conoscerli come le vostre tasche. Vi aiuterà a capire meglio la vostra impresa e vi indicherà dove è necessario perfezionarla per farlo crescere più velocemente.

Chiedete ai/alle partecipanti di pensare ad un modello immaginario di business e di scrivere su un foglio alcuni numeri che potrebbero essere una risposta alle domande di cui sopra, concedete 25 minuti per la preparazione e poi date ai/alle partecipanti l’opportunità di incontrarsi in modo informale, nell’aula del corso, per discutere sui numeri che hanno scritto.

Potete preparare la sala e creare un ambiente da conferenza , o da cocktail, o per il lancio di un prodotto, in questo modo i/le partecipanti si sentiranno a loro agio e potranno apprezzare di più questa attività.

### **Esercizio 6: Smettere di giudicare le persone**

A chi piace essere giudicato? *Lo so ,io non ....*

Da esseri umani, naturalmente giudichiamo le altre persone basandoci su molti fattori, come si vestono<sup>5</sup>, che aspetto hanno, come parlano o dove vivono<sup>6</sup>.

Non dovete giudicare gli altri. Finché qualcuno non fa qualcosa di immorale, lasciate che viva la sua vita. Se sono felici, dovete essere contenti per loro.

Quando giudicate gli altri, noterete che iniziate a chiudere le porte a chi sarebbe potuto essere un potenziale collaboratore, e inizierete a crearvi nemici senza motivo.

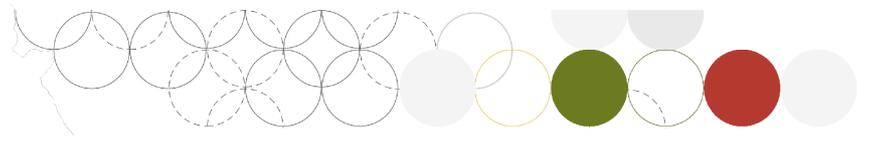
### ***Perciò, come potete smettere di giudicare gli altri?***

Ogni volta che qualcuno fa qualcosa che normalmente vi porterebbe a giudicarlo/a, dite a voi stessi “non lo/la giudico”. So che questo suona stupido, ma funziona.

<sup>5</sup> <https://www.quicksprout.com/how-spending-162301-42-on-clothes-made-me-692500/>

<sup>6</sup> <https://www.quicksprout.com/how-a-ferrari-made-me-a-million-bucks/>



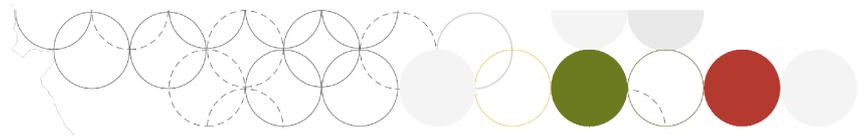


Inoltre, spiegate ai/alle partecipanti che il giudicare porta pensieri ed energie negative al vostro business e potrebbe influenzare negativamente la vostra prestazione.

**Esercizio 7: Smetterla con le stupidaggini**

Le persone le odiano. Smettetela di girare intorno e venite al punto.





La prossima volta che vi trovate tra amici e colleghi, venite al sodo. Ovviamente non vorrete ferire i loro sentimenti con l'essere troppo diretti, ma quando si tratta di affari dovete arrivare al punto

Non a tutti piace, ma molti finiranno per rispettarvi per questo. Dimostrate anche quanto vi sentite sicuri e di conseguenza inizierete a concludere nuovi affari.

Come partecipanti, esercitatevi a mandare un messaggio in modo conciso, impostando bene le informazioni.

Preparazione: Procuratevi dei testi di 10/15 righe e date ogni testo a un/a partecipante. Dopo avergli/le letto il testo in un'altra stanza, chiedetegli/le di venire nell'aula del corso a dare le informazioni a tutto il gruppo.

Cercate di trovare un testo con molti dettagli e informazioni tecniche, va bene anche una descrizione scientifica o una parte molto descrittiva di un romanzo.

Dopo che il/la partecipante ha presentato il testo a tutto il gruppo, leggete ad alta voce il testo originale in modo che i/le partecipanti possano capire la differenza.

Ripetete questo esercizio molte volte, con testi diversi e con partecipanti diversi. Iniziate una discussione sul comportamento di ciascuno di loro e alla fine traete le conclusioni.

### **Esercizio 8: Fare una conversazione stupida di 2 minuti**

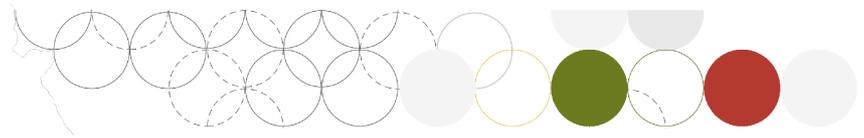
Avete mai provato a tenere una conversazione su un argomento stupido, per 2 minuti?

Scrivete a caso qualche parola stupida su fogli diversi e metteteli tutti in un contenitore, chiedete ai/alle partecipanti di pescare un foglio. I partecipanti devono immediatamente fare un discorso, di 2 minuti, su come la parola pescata UNA VOLTA HA SALVATO LORO LA VITA.

Non date tempo di preparare il discorso, i/le partecipanti devono iniziare a parlare subito dopo che hanno pescato. Spiegate ai/alle partecipanti che non è necessario che il discorso sia vero o abbia un senso, lo scopo è che i/le partecipanti parlino liberamente e facciano una presentazione coerente.

Perché dovrete far questo? Vi insegnerà a sostenere una conversazione. La conversazione è un'abilità richiesta nel mondo degli affari, sia per essere interessanti che per attirare l'attenzione degli altri. Inoltre aiuta i/le partecipanti ad acquisire la capacità di parlare in pubblico.





Fate vari giri di questo gioco, in modo che tutti i/le partecipanti abbiano il loro turno. Se i/le partecipanti si divertono, preparate molti altri fogli con parole stupide e giocate di nuovo.

### **Esercizio 9: Cosa indossava lei e cosa faceva?**

La memorizzazione è importante. Se dimenticate i piccoli dettagli, come farete a ricordare quelli importanti?

Chiedete ai/alle partecipanti di osservare le persone intorno a loro e di prestare attenzione ad ogni particolare – dall'abbigliamento alle loro azioni e al linguaggio del corpo. Così facendo si abitueranno a ricordare più dettagli.

Poi chiedete ai/alle partecipanti di dividersi in gruppi e andare preferibilmente in posti o stanze separate per interrogarsi a vicenda su cosa certe persone indossavano il giorno prima. Assicuratevi che quelle persone non siano nel gruppo. Per accertarvi che le risposte dei/delle partecipanti siano giuste, dovete aver preparato il giorno prima fotografie e vari oggetti di ciascuna persona del gruppo.

Per fare questo gioco e scrivere le risposte, date ai/alle partecipanti circa 30 minuti . Poi potete mostrare le fotografie a tutti i gruppi per vedere quanto siano stati giusti i ricordi dei/delle partecipanti.

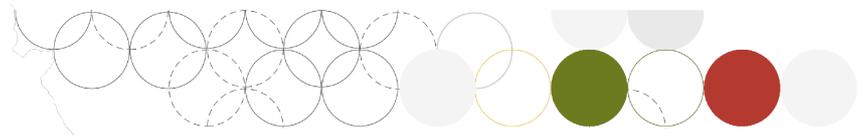
Per rendere il gioco più divertente potete organizzare una piccola gara tra le squadre e dichiarare un vincitore che a fine giornata può anche ricevere un premio.

### ***Conclusione da indicare ai/alle partecipanti:***

Quando iniziate a lavorare da imprenditore, vi mancheranno molte esperienze professionali, necessarie ad avere successo. Perciò, cosa dovete fare? Piuttosto che abbandonare, provate ad acquisire le competenze di cui avete bisogno.

Sviluppare queste competenze non deve essere noioso come leggere libri sull'argomento. Potete impararle con esercizi divertenti, come quelli che avete fatto prima.





## Fornai/e senza frontiere

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Modello di imprenditorialità sociale; pensiero critico, creatività, responsabilizzazione dei partecipanti

***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto: almeno 2 giocatori***

### **INTRODUZIONE**

Questo è un gioco in cui esploreremo il significato dell'espressione "guadagnarsi il pane quotidiano". Questa espressione deriva dalla nostra storia antica, in cui il lavoro più comune era l'agricoltura – lavorare nei campi, seminare e mietere il grano, che era la principale fonte di nutrimento e sostentamento per la maggior parte dell'umanità.

Oggi, "guadagnarsi il pane quotidiano" si riferisce a qualsiasi lavoro, la vostra maggiore fonte di guadagno. Tuttavia, nel nostro gioco ci focalizzeremo su uno dei migliori lavori – quello del fornaio! E su come il potere del fornaio, in una comunità, può creare uno spazio per la terapia, il cambiamento sociale e la comunità. Come possiamo creare questo tipo di panificio nella nostra comunità o città? Inoltre, come possiamo assicurarci che sia un luogo allegro, che renda le persone felici e sia aperto a tutti?

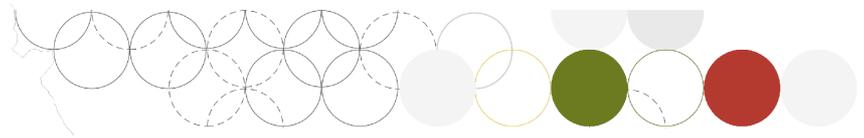
Lo esploreremo qui, creando la comunità 'Bread House' (Casa del Pane) collaborando e unendo i nostri sforzi, talenti individuali e risorse – per cercare di aiutare la nostra comunità ad avere un posto dove incontrarsi e sentirsi a casa, ogni volta che qualcuno/a si sente solo/a, triste o abbia semplicemente bisogno che qualcuno/a lo/a saluti con un sorriso sincero e divida con lui/lei un po' di pane!

Per questo gioco usiamo il simbolo della Bread House, come immagine di una qualsiasi impresa sociale che si desidera creare a beneficio della società.

### **Preparazione preliminare:**

Ogni giocatore/trice inizia il gioco con 10 semi in mano, scelti in precedenza. Questi semi possono essere di grano, lenticchie, fagioli o qualsiasi altra cosa con cui volete giocare. I semi rappresentano i vostri doni e talenti, le vostre risorse e il denaro.





Questo è un gioco di squadra, di collaborazione, in cui i giocatori prendono insieme le decisioni e devono rispettare l'opinione e i desideri degli altri.

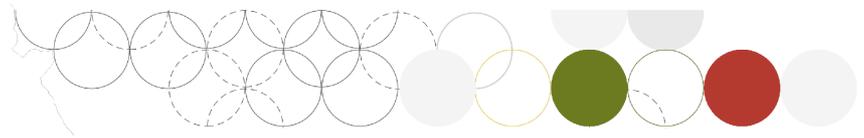
**Il gioco ha 4 fasi** (identificate come sezioni nel cartellone del gioco): Aratura, Semina, Irrigazione e Raccolto.



Ad ogni fase del gioco fate **3 passaggi principali**:

**Passo 1**





Fate **le vostre scelte**, in base alle 5 opzioni di ciascuna fase o secondo le vostre idee. E poiché lavorate in squadra con altri/e partecipanti, dovete essere tutti/e d'accordo sulle opzioni da scegliere. Se scegliete di continuare con le vostre idee, anziché sostenere qualcuna delle 5 opzioni che vi diamo noi, vi invitiamo a proporle e discuterle con la vostra squadra.

**Il gioco può cambiare in qualsiasi momento**, dipende dall'impresa sociale che tutti i giocatori hanno deciso di creare insieme: qualsiasi cosa, da una fabbrica di cioccolata, una pizzeria, una gelateria o altra azienda alimentare fino ad altre imprese che immaginate e pensate (computers e tecnologie; sport; ecc.). L'importante è che questo gioco vi insegnerà a fare in modo che la vostra impresa abbia una causa sociale e aiuti a risolvere un problema sociale e coinvolga persone bisognose, creando e rafforzando le comunità circostanti.

Dopo aver fatto le vostre scelte, è giunto il momento di investire i vostri semi e andare al PASSO 2.

### ***Passo 2***

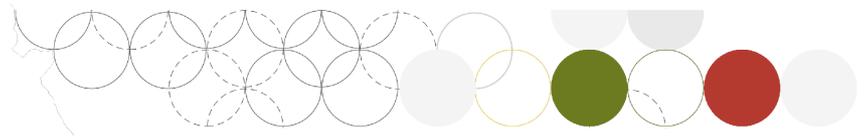
Investite i vostri **"soldi"/doni o talenti** (dalla manciata di semi preparati all'inizio del gioco) e metteteli fisicamente nella zona comune del Granaio dei Doni al centro del tabellone del gioco. Ogni volta dovete decidere quanto investire su un argomento, tra le opzioni di ogni fase (20 argomenti, divisi in 4 fasi). Siete liberi di saltare alcune delle idee proposte da noi e introdurre le vostre idee su cui investire. Se decidete di continuare ad investire sulla vostra idea (anziché sulle 5 opzioni proposte), dovete decidere con la squadra quanti semi mettere/investire sulla vostra idea, perciò le istruzioni che seguono per le 5 opzioni non vi riguardano.

Vedete, tutto questo necessita di almeno due giocatori, perché una singola persona non ha mai abbastanza "doni" per assicurare tutte le risorse necessarie a creare una Bread House. Un principio molto importante da seguire quando si inizia il gioco, è di non preoccuparsi di rimanere senza soldi (semi) – la lezione chiave è che se collaborate con i vostri partners, potete portare a termine l'intero compito (completare tutte le fasi del gioco). Semplicemente, collaborate!

### ***Passo 3***

**Continuate a costruire la vostra Bread House** scrivendo su un adesivo cosa avete scelto tra le opzioni di ogni fase e poi attaccate l'adesivo sul cartellone del gioco nella casella corrispondente (Aratura, Semina, Irrigazione e Raccolto). Questo è il vostro piano di lavoro per costruire la vostra Bread House, quello che le aziende generalmente chiamano "mind - map" visiva o "business plan".





**Ecco ora, iniziamo il gioco!**

### **FASE I: Aratura del campo**

***Cercate persone bisognose tra la vostra comunità o città!***

Pensate a tutte le persone della vostra comunità o città , che hanno bisogno di aiuto, di cibo o alloggio, sono isolate, malate o semplicemente sole! Pensate anche ad altri problemi che vedete intorno a voi, per strada, al parco, a scuola ecc.

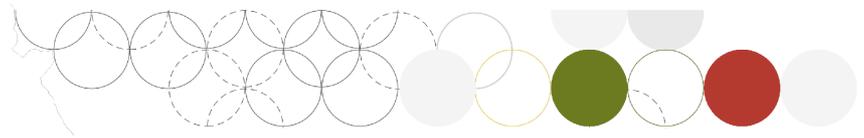
***Lezione da imparare: Umiltà e comprensione dell'uguaglianza: quando volete aiutare una persona o un gruppo di persone bisognose ,fatelo sempre con umiltà e con lo stesso rispetto con cui trattate gli altri, perché voi non siete migliori di nessun altro. Tutti gli esseri umani sono nati uguali , e allo stesso tempo sono semplicemente diversi. Ecco perché la nostra attenzione l'uno per l'altro deve essere espressa con amore e rispetto, ma mai con pietà.***

***Ciò che non va assolutamente dimenticato è che la parola "umani" ha la stessa radice della parola "humus" (nel suolo della terra), e che dovrebbe ispirarci ad essere concreti e umili in tutte le nostre relazioni!***

Di seguito le 5 opzioni che abbiamo preparato per voi, ma sta a voi, come squadra, decidere e scrivere sull'adesivo i gruppi di persone che volete aiutare a riunirsi nella vostra Bread House. Come squadra potete scegliere più di un'opzione (un/a giocatore/trice può sostenere l'Opzione 1, un/a altro/a - Opzione 2 ecc. – tuttavia sempre dopo averne discusso con la squadra), ma tenete sempre presente il numero limitato di semi con cui iniziate e che dovrete completare altre fasi.

- 1. Istituzioni sociali** (un orfanotrofio per bambini senza genitori; una casa per persone anziane senza famiglie; un ospedale) – **per ciascun gruppo che un/a partecipante sceglie di aiutare deve mettere/investire 1 seme.**
- 2. Centri diurni/associazioni di persone disabili** (bambini o adulti con disabilità mentali o fisiche, come autismo o paralisi cerebrale, o disabilità visiva ecc. – **per ciascun gruppo che un/a partecipante sceglie di aiutare deve mettere/investire 1 seme.**
- 3. Senzatetto – mettere/investire 1 seme.**





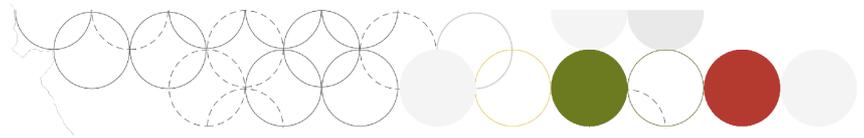
4. **Famiglie a basso reddito** e altre persone povere – **mettere/investire 1 seme.**
5. **Altri problemi locali:** problemi ecologici (corsi d'acqua inquinati, alimenti geneticamente modificati, rifiuti di plastica per strada o nei parchi, ecc); problemi sociali (violenza a scuola, violenza a casa, bande in strada, ecc.); infrastrutture

urbane (nessuna strada o infrastruttura di edifici pubblici adatte a persone con bisogni speciali ecc.); e altri. – **ogni partecipante che sceglie uno di questi problemi o un altro discusso all'interno della squadra, deve mettere/ investire 1 seme per ogni problema scelto.**

Naturalmente siete liberi di scegliere altri problemi o aggiungere suggerimenti e idee, e ,se fate così, ricordatevi di presentarle al gruppo in modo che ogni partecipante possa decidere su quale lavorare. In questo caso dovete decidere con il gruppo quanti semi ogni persona deve investire nella nuova idea, perché l'idea/il suggerimento potrebbe essere così vasta da doverla dividere in sotto-gruppi e investire più di un seme.

Ora seguite le istruzioni del PASSO 1, PASSO 2 e PASSO 3.





## FASE II: Semina

### ***Seminate i semi in abbondanza per poter mietere!***

Per attirare più gente ed avere l'appoggio della comunità, potete iniziare a organizzare le attività in un centro della comunità o in un altro spazio comunitario, prima di aprire la vostra Bread House.

***Lezione da imparare: Dopo o durante il gioco, seminate del grano in un vaso/ giardino/campo insieme alla vostra famiglia e amici, e seguitene la crescita – se aiutate i semi a crescere, possono vivere per sempre e moltiplicarsi e sfamare molta gente. Poi macinate a casa alcuni chicchi schiacciandoli tra due pietre o in un mortaio e saprete perché si ottiene farina migliore, molto più di quella che si otterrebbe usando un macinino elettrico. Le cose fatte lentamente, a mano e con il cuore sono le migliori!***

Ecco le 5 opzioni che abbiamo preparato per voi, ma non dimenticate che potete anche aggiungere le vostre idee:

1. Offrite **gratis “La terapia del pane”** alle persone bisognose – **Se scegliete questa opzione, mettete/investite 4 semi in totale per la vostra squadra.**

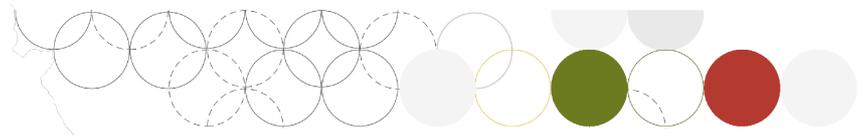
***Lezione da imparare: il vero aiuto richiede più tempo, sforzo, pazienza e amore, specialmente quando lavorate con persone che hanno bisogni speciali – ma non dimenticate che queste hanno talenti speciali e da loro potete imparare lezioni importanti!***

2. Iniziate a organizzare , per gruppi misti, **eventi regolari della comunità del pane**, (meglio se settimanali) e cercate altre persone e partners che vogliono partecipare – **mettete/investite 3 semi in totale per tutto il gruppo**

***Lezione da imparare: il cambiamento sostenibile della comunità richiede sforzo e amore, le persone sono diverse e ci vuole tempo per creare legami***

3. Contattate **scuole e kindergartens** e invitateli ai programmi educativi, per esempio al programma **“Cultura e Pane del Mondo: Antropologia Culturale per Bambini”**, dove ad ogni visita fate conoscere ai bambini paesi diversi e fate il pane o un dolce tradizionale – **mettete/investite 3 semi in totale per la vostra squadra.**





***Lezione da imparare: i programmi educativi delle scuole in genere si basano sui libri di testo e non su esperienze di vita reale, e questo è il motivo per cui è importante offrire ai bambini opportunità di apprendimento con esperienze pratiche, come avviene con le nostre "imparare facendo" dove sono impegnati tutti i sensi e il pane ci aiuta a conoscere le diverse culture nel mondo.***

4. Proponete il **"Bread Building" fare squadra** ad imprese locali e società più grandi; invitatele a partecipare agli eventi della comunità dove si fa il pane – **mettete/investite 3 semi in totale per la vostra squadra.**

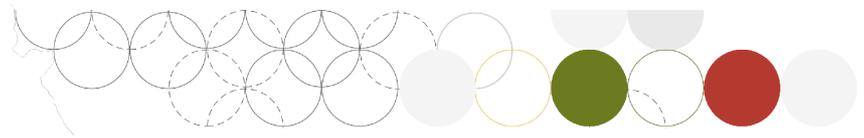
***Lezione da imparare: per aiutare gruppi di persone che sono stanche e stressate per il troppo lavoro è richiesta molta sensibilità e attenzione, in modo da poter adattare ogni evento di "Bread Building" appositamente e unicamente ai bisogni e ai problemi di ogni singola squadra***

5. Iniziate ad organizzare **feste di compleanno, feste popolari e festivals della comunità – mettete/investite 2 semi in totale per la vostra squadra.**

Siete di nuovo liberi di scegliere/proporre altre attività e aggiungere suggerimenti o idee, e se fate così, ricordatevi di presentarle al gruppo, in modo che ogni partecipante possa decidere su quale lavorare. Poi, dovete decidere con il gruppo quanti semi la squadra dovrebbe investire nella nuova idea, in base all'importanza che vorreste dare al suggerimento.

Ora seguite le istruzioni del PASSO 1, PASSO 2 e PASSO 3.



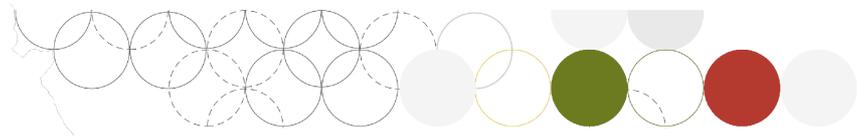


### FASE III: Irrigazione e diserbante

*Continuate a lavorare con attenzione per far crescere i semi!*

1. **La location è la chiave** – trovate il posto giusto (una strada trafficata; vicino a un parco; guardate se è accessibile a persone su sedie a rotelle o con altre disabilità; magari trovate un vecchio panificio – dovete decidere in base ai clienti che pensate vengano a comprare il vostro pane e alle persone bisognose che volete aiutare): **mettete/investite 4 semi in totale per una buona location**
2. **Comprare macchinari e attrezzature** – valutate se preferire di fare il pane in un forno a legna e lasciare che le persone si godano il fuoco durante la cottura. Fate attenzione perché questo tipo di forno è molto caro e necessita di permessi speciali. In caso positivo, **dovete mettere 4 semi in totale per il forno a legna**. Se decidete di usare un forno elettrico, potreste doverlo comprare di seconda mano, altrimenti potrebbe essere troppo caro: **mettete/investite 3 semi in totale per il forno elettrico**. Avete bisogno anche di un mixer, uno o due tavoli su cui impastare, e un posto dove conservare il pane: **mettete/investite 3 semi in totale per le altre attrezzature**.
3. **Trovare bravi dipendenti** – Questa generalmente è la parte più difficile, perché ogni persona ha un suo modo di fare le cose. Se volete aiutare persone bisognose (disabili, o giovani inesperti che provengono da orfanotrofi, dovrete investire molto più tempo e attenzione nel formarli. Tuttavia, per la meravigliosa opportunità che offrite, ne vale la pena! Se decidete di assumere persone bisognose, **mettete/investite 4 semi in totale. Altrimenti mettete/investite 2 semi in totale per altri dipendenti**.
4. **Trovare prodotti alimentari etici e ecologici** – Se volete che la gente trovi il vostro pane veramente buono, dovete trovare prodotti di alta qualità, p.es. dovete pagare ai produttori ciò che il prodotto vale davvero. Dovete acquistare farina, miele e altri prodotti per il vostro pane. Questo richiede tempo, impegno, e più denaro, poiché beni come questi sono prodotti da piccoli agricoltori e con molto più sforzo e cura degli altri – ma anche con molto più amore! – **mettete/investite 4 semi in totale per prodotti ecologici; mettete/investite 2 semi per prodotti meno cari, ma di qualità inferiore**



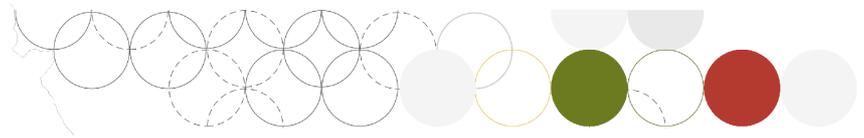


5. **Creare le vostre ricette e il lievito madre** – Sarebbe un’ottima idea trovare una signora anziana che possa darvi una ricetta tradizionale. Le ricette variano sempre e cambiano a seconda delle diverse località, a causa del clima, dei batteri nell’aria ecc., perciò **mettete/investite 2 semi in totale per il tempo necessario per perfezionare le vostre ricette.**

Siete di nuovo liberi di scegliere/proporre altre attività e aggiungere suggerimenti o idee, e se fate così, ricordatevi di presentarle al gruppo, in modo che ogni partecipante possa decidere su quale lavorare. Poi dovete decidere con il gruppo quanti semi la squadra dovrebbe investire nella nuova idea, in base all’importanza che vorreste dare al suggerimento.

Ora seguite le istruzioni del PASSO 1, PASSO 2 e PASSO 3.





#### FASE IV: Raccolto

***Godetevi i frutti del vostro lavoro e condivideteli con gli altri!***

1. **Arricchite la vostra immagine pubblica e fate marketing** – create un sito web, un logo, una strategia di mercato, collegatevi ai media quando organizzate eventi più importanti (non per orgoglio vostro, ma per raggiungere più persone e invitarle a venire, specialmente quelle sole in casa o dimenticate dalle istituzioni) – **mettete/investite 2 semi in totale**

2. **Iniziate il training di Bread Therapy** – mettete/investite 1 seme in totale

***Lezioni da imparare: a questo punto poiché siete diventati più popolari e parte di una più ampia rete internazionale, altre persone e organizzazioni inizieranno a cercare il vostro aiuto, il vostro training, perciò non avete bisogno di fare un grande sforzo e dedicare troppo tempo a promuovere il vostro lavoro.***

3. **Iniziate a insegnare alla gente a fare il pane (iniziate corsi)** - mettete/investite 1 seme in totale

***Lezioni da imparare: come sopra, in genere le persone che sono interessate a fare il pane a casa per hobby o in un forno professionale vi cercheranno***

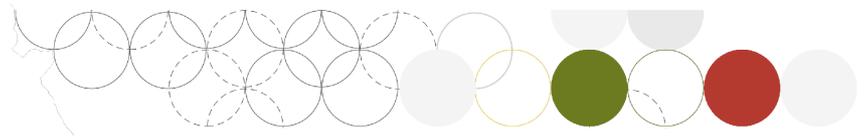
4. **Aiutate le persone ad aprire altre Bread Houses "franchises sociali"** – mettete/investite 3 semi in totale

***Lezioni da imparare: qui non avete bisogno di sforzarvi troppo per cercare persone interessate, perché saranno loro a trovarvi quando vedono un buon modello che funziona. Tuttavia è necessario dedicare molto tempo alla comunicazione costante e alla supervisione delle altre Bread Houses per assicurarsi che mantengano la qualità e il servizio, e, ancora più importante, che continuino ad avere una forte missione sociale, impegno nella comunità e sedute gratis di bread therapy.***

5. **Diventate un/a Fornaio/a senza Frontiere** – iniziate ad aiutare comunità del mondo – mettete/investite 4 semi per partecipante se il vostro progetto è al di fuori del vostro paese; mettete 2 semi se è nel vostro paese

***Lezioni da imparare: uno dei momenti più piacevoli nella carriera di una persona è quello di essere capace di usare la sua esperienza professionale per aiutare e formare gli altri e mettere in pratica tutte le lezioni apprese e, si***





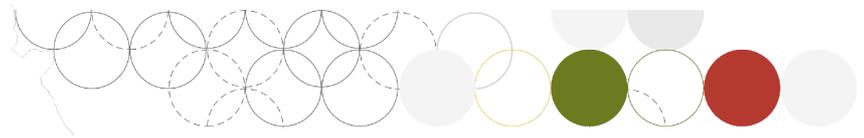
***spera, le virtù acquisite. Vi facciamo tanti auguri per il vostro percorso di vita come "Fornaio/a senza Frontiere"!***

Siete di nuovo liberi di scegliere/proporre altre attività e aggiungere suggerimenti o idee, e se fate così, ricordatevi di presentarle al gruppo, in modo che ogni partecipante possa decidere su quale lavorare. Poi dovete decidere con il gruppo quanti semi la squadra dovrebbe investire nella nuova idea, in base all'importanza che vorreste dare al suggerimento.

Ora seguite le istruzioni del PASSO 1, PASSO 2 e PASSO 3.

Alla fine del gioco devono essere raccolti tutti i semi, perché questo rappresenta l'investimento totale dei vostri doni, sforzi e denaro per aprire un'impresa sociale





## CONCLUSIONE

### Dough nations

#### *Uniamoci intorno alla pasta per il pane!*

**Creare arte dai semi:** Alla fine del gioco, potete prendere tutti i semi raccolti nel "Granaio dei Doni" e utilizzarli per fare un collage su carta o un murales (pittura sul muro) con i semi della vostra Bread House. Potete incollare i semi sulla carta.

**Creare "dough nations":** con questi pezzi artistici avrete una collezione e un ricordo di ogni Bread House che avete creato nella vita, con diversi gruppi di amici e in diversi posti del mondo dove siete andati. Così piano piano potete iniziare a creare "dough nations", nazioni unite dal fare la pasta e cuocere il pane.

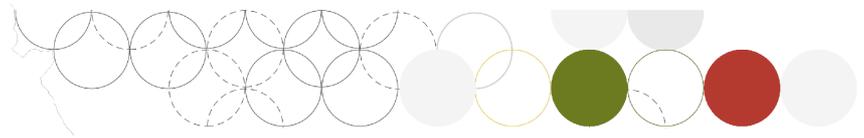
#### ***Materiale occorrente:***

Gioco dei/delle Fornai/e senza Frontiere, diversi tipi di semi (ogni giocatore gioca con 10 semi): penna, adesivi; facoltativo: un foglio di carta e colla

#### ***Tempo:***

da 1 ora a 1 ora e mezzo



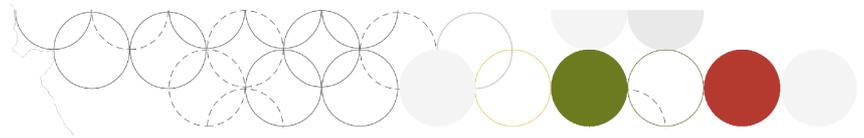


## Fonti utili

1. <https://www.youtube.com/watch?v=mlpcyTX1Vow>  
Muhammad Yunus Panel Discussion 1- "The Future of Social Entrepreneurship"
2. <https://www.youtube.com/watch?v=VZQvhsa6LN0>  
The Power of Social Entrepreneurship: P R Ganapathy at TEDxGolfLinksPark
3. <https://www.youtube.com/watch?v=N8LVa9pb-n8>  
How to be a social entrepreneur: Andy Stoll at TEDxUlowa
4. <https://www.youtube.com/watch?v=Kx9tizvS8NY>  
Why social enterprise is a good idea, and how we can get more of it: Alex Hannant at TEDxTeAro
5. <https://www.youtube.com/watch?v=Vvq9YgoJabY>  
Changing the world through social entrepreneurship: Willemijn Verloop at TEDxUtrecht
6. <https://www.youtube.com/watch?v=Pl8c5ooHfWs>  
5 Keys to Success For Social Entrepreneurs: Lluís Pareras at TEDxBarcelonaChange
7. <https://www.youtube.com/watch?v=M3fl1R2IZFk>  
How to create a successful social enterprise | Marquis Cabrera | TEDxTeachersCollege
8. <https://www.youtube.com/watch?v=Kx9tizvS8NY>  
Why social enterprise is a good idea, and how we can get more of it: Alex Hannant at TEDxTeAro
9. [https://www.youtube.com/watch?v=1\\_xUDh-h394](https://www.youtube.com/watch?v=1_xUDh-h394)  
How to build a successful social enterprise: Marquis Cabrera at TEDxNortheasternU
10. [https://www.youtube.com/watch?v=95f8RV\\_YdKY](https://www.youtube.com/watch?v=95f8RV_YdKY)



## 2. Social entrepreneurship



The social enterprise revolution: Melody Hossaini at TEDxKlWomen 2013

11. [https://www.youtube.com/watch?v=jk5LI\\_WcosQ](https://www.youtube.com/watch?v=jk5LI_WcosQ)

Social Entrepreneurs: Pioneering Social Change

12. <https://www.youtube.com/watch?v=0BttcH5MfD4>

Alistair Wilson - CEO of the School for Social Entrepreneurs UK

13. <https://www.youtube.com/watch?v=fuCmTnYoXjw>

Pape Samb: Linking Education with Entrepreneurship

14. <https://www.youtube.com/watch?v=iBO6rzlgrok>

Newman's Own Foundation CEO Explains Unique Social Entrepreneurship Model

15. <https://www.youtube.com/watch?v=m4Q04SYx5eo>

Innovation and entrepreneurship in 21st century schools: Tim DiScipio at TEDxAshburn

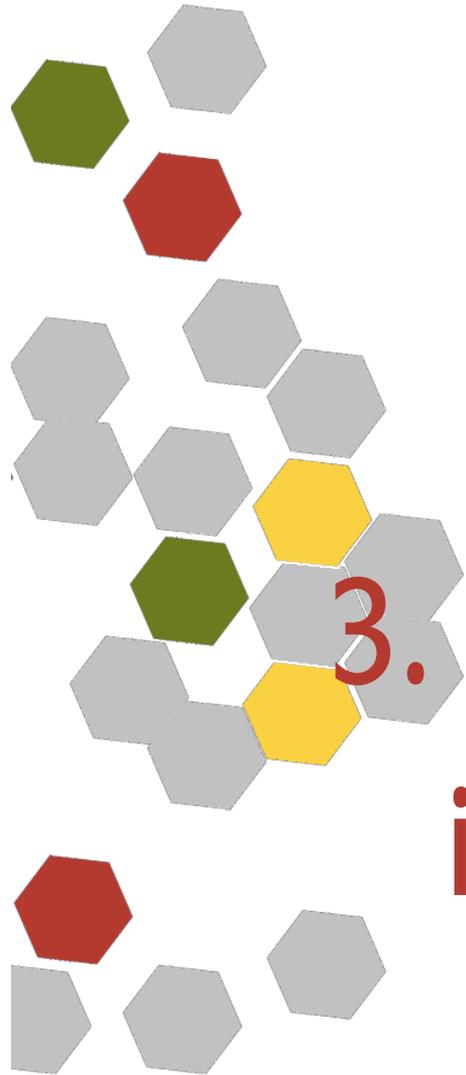
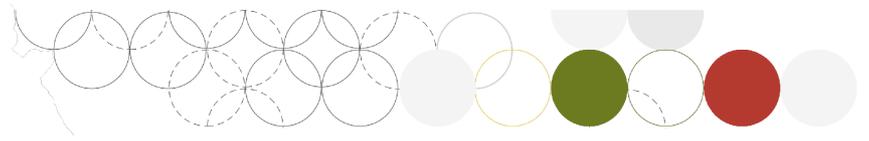
16. <https://www.youtube.com/watch?v=hWvrreuTlAg>

MiKE Helps Create High School Social Entrepreneurs

17. <https://www.youtube.com/watch?v=g9SUUeSy7D>

Social Entrepreneurship The Better Globe Way





# 3. Comunicazione interculturale



Indice:

<b>Attività .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.9</b>
1. Cos'è cultura.....	<b>Error! Bookmark not defined.30</b>
2. Qual'è l'effetto della categorizzazione?.....	<b>Error! Bookmark not defined.4</b>
3. Cos'è comunicazione interculturale?.....	<b>Error! Bookmark not defined.7</b>
4. Classificare la propria cultura della comunicazione in una squadra diversa, basata su 4 tipi di leadership e management (Meyer 2017) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. Comunicare: Contesto alto e basso (Hall, 1990).....	<b>Error! Bookmark not defined.40</b>
6. Essere d'accordo o in disaccordo: feedback diretto e indiretto (negativo) (Hall, 1990) <b>Error! Bookmark not defined.2</b>	
7. Programmare: tempo lineare e tempo flessibile.....	<b>Error! Bookmark not defined.4</b>
8. Persuadere:prima il principio e prima l'applicazione (Trompenaars) .	<b>Error! Bookmark not defined.5</b>
9. Dirigere e decidere: Distanza del potere (egualitaria o gerarchica) individualismo o collettivismo (Kluckhohn, Hofstede).....	<b>Error! Bookmark not defined.7</b>
10. Conclusione: Mappatura interculturale e interpersonale .....	149
11. Training sulle competenze intercultural .....	<b>Error! Bookmark not defined.3</b>
12. Mostrare e raccontare .....	<b>Error! Bookmark not defined.7</b>

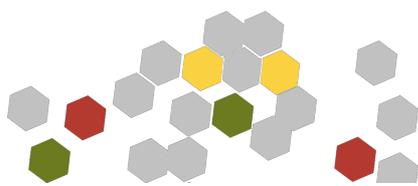


## Attività

In questa sezione del SETP (Programma di formazione per imprenditorialità sociale) ci rivolgiamo alle capacità, senza le quali al giorno d'oggi nessun/a imprenditore/trice sociale può pensare di avere successo – comunicazione interculturale. Ci sono poche persone a questo mondo che hanno bisogno che qualcuno dimostri loro quanto sia diventato piccolo il mondo e quanto le persone siano collegate tra loro – almeno tramite i mezzi di trasporto – Raramente, idee innovative rimangono nelle zone dove sono nate. Anche se la vostra impresa inizialmente è locale, quando la gente inizia a parlarne, diventerà subito qualcosa di globale e c'è poco che potete fare al riguardo. Se comunque la vostra vera idea e il vostro impulso è che l'impresa sia efficace e introduca cambiamenti sociali, allora dovete essere pronti/e ad accettare l'attenzione, internazionale e interculturale, che sarà attirata dalla vostra attività e dal vostro sforzo. Da qui la necessità di avere capacità di comunicazione interculturale e conoscenza e comprensione interculturale.

Gli obiettivi dell'attività del materiale presentato in questa sezione sono di aiuto al/alla lettore/trice per:

- capire perché si sperimentano differenze
- rendersi conto dell'origine delle differenze
- accettare le differenze senza perdere la propria personalità e identità
- comunicare in un ambiente molto diverso
- sperimentare quanto lavorare in squadra e in un progetto internazionale lo/la influenzi personalmente





## Cos'è cultura

### **Obiettivi dell'attività:**

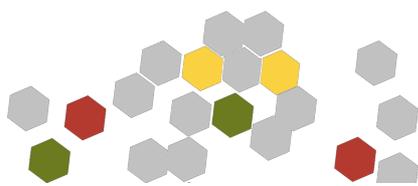
I/le partecipanti si renderanno meglio conto :

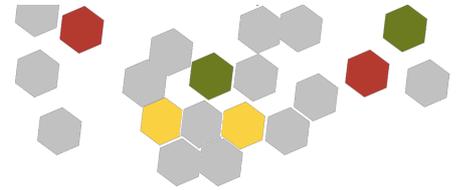
- della loro cultura
- di come questa influenzi la loro comunicazione
- di come possono diventare migliori comunicatori/trici interculturali in un mondo globalizzato

Titolo	Come dite hello?		Stile popcorn: chiunque è pronto/a a rispondere, può farlo. Prima inizia l'istruttore/trice che è anche moderator/trice	10 minuti max.
Obiettivo	Sperimentare differenze interculturali e interpersonali			
Funzione	Consiglio	Descrivete come dite hello in queste 3 situazioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>• quando vi incontrate con gli amici</li> <li>• quando incontrate i familiari</li> <li>• quando incontrate qualcuno per la prima volta</li> </ul>		

Oggi, il concetto di cultura è spesso usato per concentrarsi sulle differenze. Probabilmente non dovete scavare a lungo nella vostra memoria per trovare una situazione in cui voi o qualcuno del vostro ambiente abbia detto o pensato: "Questo fa parte della sua cultura", "non l'accettiamo nella nostra cultura", oppure "era una brava persona ma le nostre culture non coincidevano".

L'elenco delle definizioni di cultura è infinito. Le prime definizioni descrivono la cultura statica: qualcosa che ci viene data, con cui si nasce. Questo modo di pensare può facilmente servirsi della cultura per dividere i popoli tra superiori e inferiori, buoni e



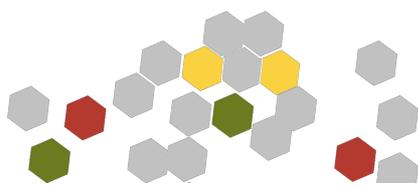


cattivi. Poi, la cultura è stata vista e definita dinamica, qualcosa che si può imparare. **Alcuni esempi sono** *“La cultura è il modo in cui un gruppo di persone risolve i problemi”* (Trompenaars, Hampden-Turner, 1998), *“La cultura è vista come un continuo processo di organizzazione e negoziazione del significato”* (Hawkins, 1997) e *“la cultura è l'organizzazione collettiva della mente, che distingue i membri di un gruppo di persone dall'altro”* (Hofstede, 1991). Nessuna delle definizioni significa che tutti “abbiamo la stessa cultura”. È innata in noi, esseri umani, la necessità di dare un senso alle nostre esperienze per poter agire correttamente. Per questo la cultura ha un ruolo molto importante. Creiamo la nostra cultura dando un senso alle nostre esperienze, influenzati dalla nostra educazione, socializzazione (interazione con gli altri, gruppo con cui lavoriamo, cose che ci accadono) e percezione (guardarsi intorno e fare scelte coscienti o incoscienti su come vogliamo comportarci). Questo è quello che Hofstede chiama “organizzazione”, e la parola “collettiva” significa organizzare un gruppo di persone. Naturalmente noi apparteniamo a tutti i tipi di gruppi, chiamati anche sottoculture. Si possono facilmente riassumere molti gruppi a cui si appartiene: sesso, etnia, religione, hobby, livello e oggetto dell'educazione, età, disabilità, classe sociale, regione, paese, continente ecc.

In questo corso, vediamo la cultura molto più che dinamica. Vediamo la cultura **circolare**. La nostra cultura e quella delle persone intorno a noi, sono in **costante evoluzione**, per l'influenza che abbiamo a vicenda, causata dalla nostra **interazione** con gli altri, con contesti, gruppi o sottoculture diverse. Perciò vediamo la cultura come **qualcosa di fluido** e consideriamo le persone sia come prodotti che produttori di cultura.

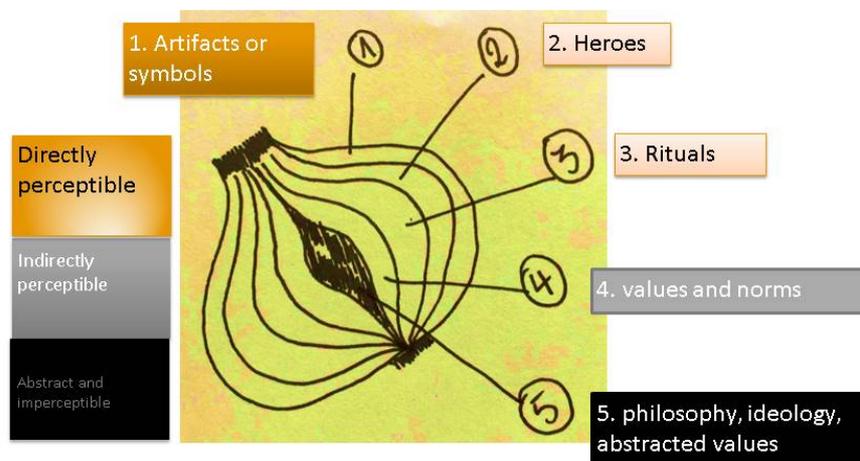
Inoltre, se qualcuno si comporta in modo “strano” o “diverso” rispetto alla “nostra cultura”, possiamo sentire ansia, disapprovazione, disagio, stranezza.

La cultura ha molti livelli di visibilità. Usiamo la metafora della “cipolla della cultura” (Shein, 1980) per spiegare i livelli.



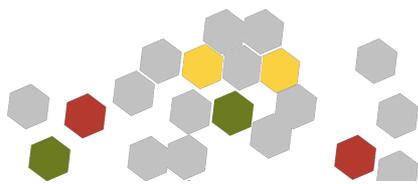


## The metaphor of the culture-onion



1. Artefatti o simboli: cose che notate, percepibili immediatamente, per esempio entrare in un nuovo paese.
2. Eroi: persone che ammirate, modelli di riferimento, per esempio una persona storica, un insegnante, qualcuno della vostra famiglia, un assistente
3. Riti: una cerimonia o un'azione eseguita in modo consuetudinario, per esempio accendere una candela per ricordare una persona che è morta
4. Valori e norme: standards di comportamento corretto (norme), scritte e non scritte e la maniera di descrivere ciò che è giusto o buono (valore). Per esempio levarsi le scarpe prima di entrare in casa (norma) e la qualità di essere puliti
5. Filosofia, ideologia, i presupposti base che imparate, senza esserne consapevoli, quando siete giovani. Per esempio, rispetto.

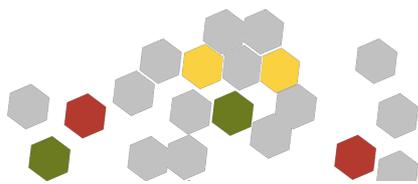
Quando si discute l'incidenza della cultura, è importante tener presente il fatto che non tutte le differenze sono culturali. Talvolta le differenze dipendono da circostanze o da fattori individuali. Immaginate per esempio di stare zitti durante i primi giorni che lavorate in una squadra con persone nuove. Questa può essere una ragione culturale, ma può anche essere dovuta al fatto che siete una persona introversa, o che non osate parlare in una lingua straniera.

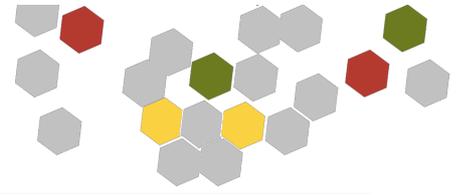




Titolo	Holy houses		2 alla volta, segue una riflessione di gruppo. L'istruttore/trice è il/la moderatore/trice	15 minuti max.
Obiettivo	Rendersi conto di quali sono i valori nella vostra vita e da quale prospettiva e formazione sperimentiamo valori e norme			
Funzione	Compito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensate ad un proverbio che è usato abitualmente nella vostra famiglia o comunità. Questi proverbi rappresentano le "case sacre" importanti nella famiglia.</li> <li>• Ora raccontate al/alla vostro/a collega se e come queste "case sacre" sono state per voi un supporto o un ostacolo.</li> <li>• Scegliete un proverbio ciascuno e tornate dal gruppo. Dite uno alla volta il proverbio nella vostra lingua e riflettete su di esso. Era positivo, negativo, per amore, per filosofia di vita, religione ecc.</li> <li>• Scegliete con il gruppo 1 o più proverbi che vorreste usare nella vostra squadra</li> </ul>		

Titolo	I livelli della vostra cultura		Scrivete o registrate in qualche altro modo  Presentateli al gruppo. Se necessario, può cominciare l'istruttore/trice che è anche il/la moderatore/trice	da 15 a 20 minuti max.
Obiettivo	Sperimentare differenze interculturali e interpersonali			
Funzione	Compito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensate ad un esempio dalla vostra vita per ciascun livello di cultura</li> <li>• Pensate ad un esempio per ciascun livello di cultura che avete sperimentato all'estero o in un altro contesto</li> </ul>		





		<p>culturale</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Condivideteli con il gruppo</li></ul>
--	--	--

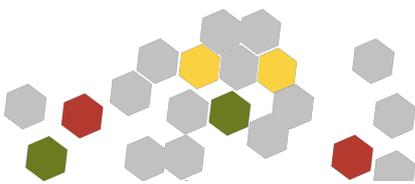
### Qual'è l'effetto della categorizzazione?

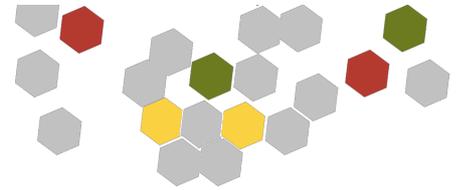
Sentirsi diversi e avere vissuto esperienze differenti o strane può portare a una serie di reazioni: stranezze come:

- curiosità
- un divertimento
- una scarsa familiarità
- una sorpresa

La reazione può causare:

- una percezione selettiva
- compassione
- ostilità
- una reazione allergica

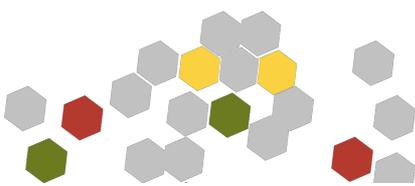




Spesso queste reazioni sono il risultato del fatto che noi, esseri umani, abbiamo un cervello che ha bisogno di raggruppare persone, comportamenti, oggetti ecc. Il motivo per cui al nostro cervello piace raggruppare è perché altrimenti dovremmo fare di nuovo e costantemente scelte e prendere decisioni. Immaginate di dover chiedere per ogni cosa che volete mangiare se è mangiabile o velenoso, per ogni movimento che fate nel traffico se è giusto o sbagliato, per ogni ora del giorno se dovete comportarvi in un certo modo o no, per ogni persona che incontrate se è un amico o un nemico, ecc.

Raggruppare o categorizzare ci fa sentire bene e ne abbiamo bisogno, ma fare questo con altre persone può comportare effetti negativi:

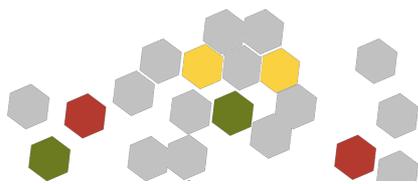
1. Profezia che si auto-avvera ed effetto Pigmalione: poiché pensiamo a qualcuno in un certo modo, le nostre reazioni portano alla realizzazione della profezia
2. Il modo in cui comunichiamo può essere influenzato dalla categorizzazione
3. La categorizzazione può portare a:
  - a) Stereotipare
    - Basarsi su fatti
    - Generalizzare
    - Immagine distorta
  - b) Pregiudizio
    - Basato su pensieri e sensazioni
    - Valutare
    - Può essere positivo o negativo
  - c) Discriminazione
    - Trattamento ingiusto
  - d) Razzismo
    - Trattamento ingiusto
    - Basato sul colore della pelle e sull'origine



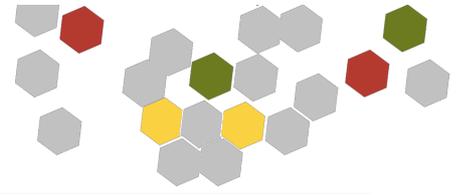


Titolo	Holy houses		2 per volta segue una riflessione di gruppo. L'istruttore/trice è il moderatore/trice	15 minuti max.
Obiettivo	Rendersi conto di quali sono i valori nella vostra vita e da quale prospettiva o formazione sperimentiamo valori e norme			
Funzione	Compito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensate ad un proverbio che è usato abitualmente nella vostra famiglia o comunità. Questi proverbi rappresentano le "case sacre" importanti nella famiglia.</li> <li>• Ora raccontate al/alla vostro/a collega se e come queste "case sacre" sono state per voi un supporto o un ostacolo.</li> <li>• Scegliete 1 proverbio ciascuno e tornate dal gruppo. Dite uno alla volta il proverbio nella vostra lingua, e riflettete su di esso. Era positivo, negativo, per amore, per filosofia di vita, religione ecc.</li> <li>• Scegliete con il gruppo 1 o più proverbi che vorreste usare nella vostra squadra.</li> </ul>		

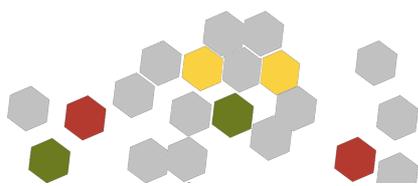
Titolo	Forti associazioni		Prima 2 alla volta, segue una riflessione di gruppo, dove le risposte sono paragonate per gruppo. L'istruttore è il moderatore.	15 minuti max.
Obiettivo	Essere consapevole che la propria mente categorizza			
Funzione	Compito	<p>Quando si incontrano persone di un altro paese, spesso abbiamo sugli altri aspettative e idee scontate, in base alla loro nazionalità.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quali generalizzazioni, concetti o associazioni pensate che gli altri abbiano sulle persone della vostra nazionalità (positive e negative)</li> </ul>		



### 3. Intercultural communication



		<ul style="list-style-type: none"><li>• Quali di queste generalizzazioni vanno bene e non corrispondono a voi</li><li>• Chiedete al gruppo se concordano con la vostra opinione e le vostre idee</li></ul>
--	--	--



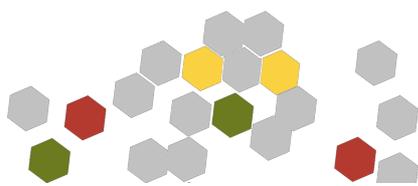


## Cos'è comunicazione interculturale?

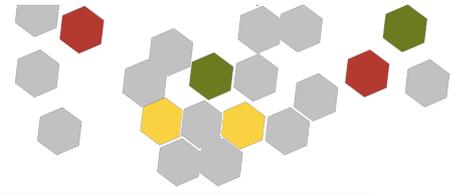
Quando le persone interagiscono tra loro, comunicano. La comunicazione può essere verbale o non verbale, scritta o orale, con segni, toccandosi reciprocamente ecc. Infatti possiamo parlare di comunicazione, ogni volta che un messaggio va da una persona, il mittente, a un'altra, il destinatario. Nella comunicazione, molti fattori possono causare confusione (malintesi). Il modo in cui il mittente trasmette il suo messaggio può essere diverso dal modo in cui il destinatario lo interpreta. Questa confusione può essere il risultato di vari fattori:

- **Esterni:** l'interferenza viene dall'ambiente (per esempio la musica è troppo alta per sentirsi, una persona parla troppo piano, non vedete la persona che parla...)
- **Interni:** la confusione deriva dall'emozione (per esempio siete troppo arrabbiati per ascoltare, siete così innamorati che non potete più esprimervi) dalle preoccupazioni (per esempio siete stressati, siete impressionati dalla persona che interagisce con voi) da pregiudizi (per esempio non avete fiducia nell'altro)
- **Culturali:** la confusione è creata dalle differenze di cultura (per esempio vi rivolgete in maniera inappropriata a un professore, chiamandolo per nome, perchè è così che fate nel vostro paese)
- Inoltre, come abbiamo scritto nel paragrafo A (non tutte le differenze sono culturali), dobbiamo dire che la confusione non è causata solo da differenze esterne, interne e culturali, ma anche personali. Sebbene in questo workshop usiamo il termine "comunicazione interculturale", è importante tenere sempre presente che "interculturale, può spesso essere sostituito con "interpersonale".

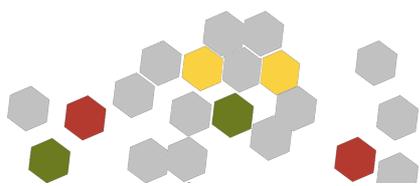
Titolo	Gioco della confusione		Giocate in gruppi di massimo 10 persone sedute in cerchio.	15 minuti max.
Obiettivo	Essere consapevoli della confusione nella comunicazione tra il mittente e il destinatario			
Funzione	Consiglio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sussurate all'orecchio del/della primo/a partecipante una breve avventura che vi è capitata una volta</li> <li>• Dite al/alla partecipante di sussurrarla all'orecchio</li> </ul>		

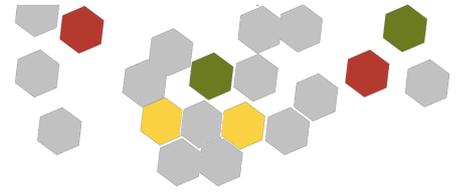


### 3. Intercultural communication



		<p>del/della successivo/a</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• L'avventura va avanti così, da un/a partecipante all'altro/a</li><li>• L'ultimo/a deve raccontare l'avventura come gli/le è arrivata</li></ul>
--	--	--



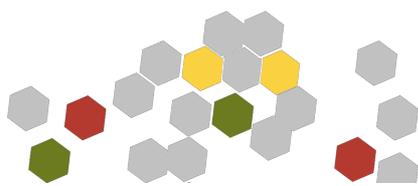


**Classificare la propria cultura della comunicazione in una squadra diversa, basata su 4 tipi di leadership e management (Meyer, 2017)**

I partecipanti impareranno a:

- comprendere le ragioni della confusione e le differenze di comunicazione da una prospettiva culturale e personale
- rendersi conto dell'origine delle differenze nella comunicazione
- accettare le differenze nella comunicazione senza perdere la propria personalità e identità
- comunicare in un ambiente molto diverso
- sperimentare come lavorare in una squadra e in un progetto internazionale li influenzerà personalmente.

Per questo workshop sono evidenziati soltanto pochi dei modelli famosi e all'interno di questi modelli soltanto pochi aspetti più significativi per i partecipanti.





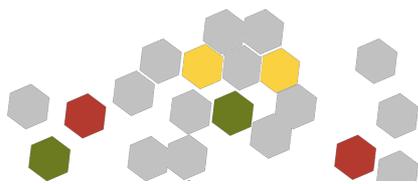
### Comunicare: Contesto alto e basso (Hall, 1990)

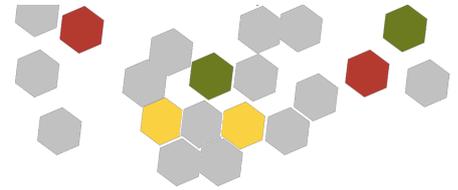
Titolo	Descrivete la vostra casa		2 alla volta, segue una riflessione di gruppo. L'istruttore è il moderatore	10 minuti max.
Obiettivo	Comprendere la differenza tra comunicazione a contesto alto e basso nel dare e ricevere il feedback			
Funzione	Consiglio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Descrivete al/vostro/a compagno/a la vostra casa o la vostra stanza</li> </ul> <p>L'istruttore/trice chiede ad alcuni/e partecipanti come descrivono la loro casa. Se il/la partecipante comunica a basso contesto, darà molti dettagli e per chi ascolta sarà come se si muovesse per casa.</p> <p>Se il partecipante comunica a contesto alto, userà meno parole e dettagli e descriverà quasi esclusivamente l'atmosfera che c'è in casa e intorno</p>		

Ogni comunicazione avviene all'interno di un certo contesto. Quanto significato date al contesto, differisce da cultura a cultura, ma anche da situazione a situazione e da persona a persona. Anche essere ciechi o ipovedenti può avere un effetto sulla comunicazione a contesto alto o basso. In che modo?

Ricordate che si parla solo di differenze che paragonano il vostro modo di comunicare a quello di qualcun altro/a. Potete essere un/a comunicatore/trice a più basso contesto se paragonato/a alla persona A, ma a più alto contesto, paragonato/a alla persona B.

- In una comunicazione ad alto contesto le persone possono intuire l'atmosfera senza che venga detta. Una frase o poche parole raccontano l'intera storia. Per esempio: Se si discute su un'idea di imprenditorialità sociale, uno/a dei/delle compagni/e reagisce: "sarà impegnativo per noi, credo che dovremmo dividere i compiti".
- In una comunicazione a basso contesto, ogni cosa deve essere stabilita dettagliatamente, con un linguaggio chiaro e diretto. La comunicazione va dritta al





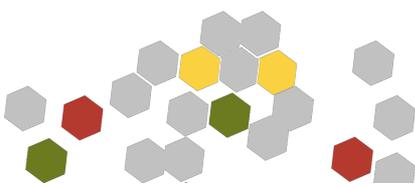
punto e vi arriva senza sottintesi . Per esempio: se si discute su un'idea di imprenditorialità sociale, uno/a dei/delle compagni/e reagisce: "suggerisco di dividere i compiti fin dall'inizio, Ian può essere responsabile dei social, Erica per i mansioni pratiche, ecc.

Se siete un/a comunicatore/trice a basso contesto, che interagisce con un/a comunicatore/trice ad alto contesto:

- Come destinatario/a di un messaggio: fate delle domande dettagliate per capire il significato dietro alle parole del/della vostro/a compagno/a
- Come mittente di un messaggio: cercate di non fornire troppi dettagli

Se siete un/a comunicatore/trice a contesto più alto che interagisce con un/a comunicatore/trice a contesto più basso:

- Come destinatario/a di un messaggio: fate delle domande generiche per capire il significato dietro alle parole del/della vostro/a compagno/a
- Come mittente di un messaggio: cercate di fornire alcuni dettagli in più per esprimere in modo esplicito cosa volete o intendete realmente



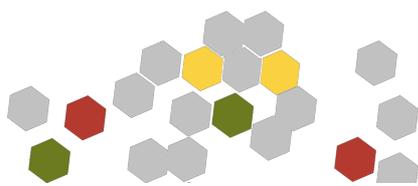


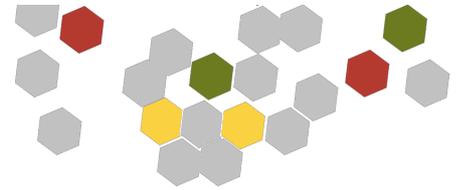
### Essere d'accordo o in disaccordo: feedback diretto e indiretto (negativo) (Hall, 1990)

Titolo	Descrivete la vostra casa		2 alla volta, segue una riflessione di gruppo. L'istruttore è il moderatore	10 minuti max.
Obiettivo	Comprendere la differenza tra comunicazione ad alto e basso contesto nel dare e nel ricevere il feedback			
Funzione	Compito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descrivete al vostro collega un'idea che avete sull'imprenditorialità e viceversa</li> <li>• Date un feedback sulle idee del vostro collega</li> <li>• Riflettete sul modo come voi due avete espresso e sperimentato il feedback</li> </ul> <p>Se il partecipante comunica più a basso contesto, darà feedback più espliciti. Chi ascolta potrebbe probabilmente trovare il feedback offensivo o troppo diretto</p> <p>Se il partecipante comunica ad alto contesto userà meno parole e darà il feedback in modo indiretto. Chi ascolta potrebbe probabilmente trovare il messaggio vago</p>		

Considerate che il modo di valutare un'idea, un problema, una performance, ecc. può avvenire in modi diversi, legati alla cultura e alla personalità. Differenze su come diamo e riceviamo feedback negativo, paragonato a come lo facciamo di solito, può portare a reazioni emotive, a confusione comunicativa e a malintesi.

Un feedback negativo può essere dato in maniera diretta e indiretta. Il feedback diretto è mirato, forte e va al punto. Il feedback indiretto gira intorno al vero messaggio. Arriva con sfumature, metafore o soltanto dopo aver focalizzato elementi positivi. Non è detto che il feedback di un comunicatore ad alto contesto sia implicitamente indiretto e viceversa. Ci sono differenze nel modo in cui le persone usano il contesto alto o basso rispetto al feedback diretto o indiretto.





Per esempio: La maggior parte delle persone negli USA hanno un modo di comunicare a contesto alquanto basso. Tuttavia, quando si parla di feedback danno sempre fatti positivi prima di arrivare a quelli negativi. Mentre i francesi, anche loro comunicatori a basso contesto, sono soliti dare feedback diretto. Ciò può portare a confusione comunicativa o a malintesi. Un feedback decisamente diretto può apparire minaccioso, mentre un feedback negativo indiretto può essere interpretato male, talvolta anche parzialmente positivo.

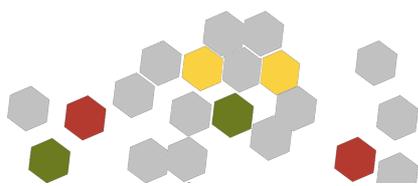
Esempi di feedback negativo indiretto: Nel complesso va bene. Mi piace molto l'introduzione. Soltanto un piccolo pensiero riguardo all'idea fondamentale: forse potremmo pensarci un po' in vari modi.

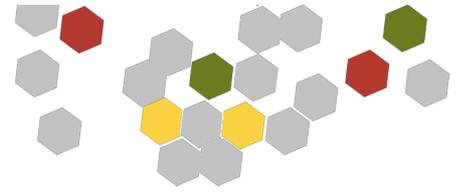
Le parole sottolineate nel primo esempio sono indicatori di basso contesto. Le persone che danno feedback indiretto si servono spesso di questi. Conoscere l'uso degli indicatori di basso contesto è un buon sistema per individuare un modo indiretto di dare feedback.

Esempi di feedback diretto: Questa è proprio l'idea più strana che io abbia mai sentito. Sembra assolutamente orribile. Io credo fermamente che questo non funzionerà. No scherzi? Credi davvero che questo sarà un successo?

Le parole sottolineate nel secondo esempio sono indicatori di alto contesto. Le persone che danno feedback diretto spesso le usano per rafforzare le loro affermazioni. Conoscere l'uso degli indicatori ad alto contesto è un buon sistema per individuare un modo diretto di feedback.

Chiedere ad una persona come ha capito quello che avete detto può aiutare a comprendere come ha interpretato realmente l'informazione, mentre chiedere "hai capito" non aiuterà mai nessuno.





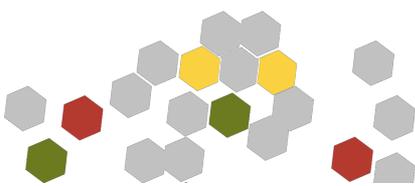
## Programmare: tempo lineare e tempo flessibile

*Attività ispirata dal lavoro di Hall, Hofstede, Trompenaars and Kluckhohn.*

Un giorno ha 24 ore, ma la percezione del tempo può essere molto diversa.

1. Orientati/e verso il tempo flessibile: le persone sperimentano il tempo come flessibile e spaziale.
  - Saranno puntuali solo se possibile
  - Sono orientate verso le relazioni, perciò se per esempio hanno una visita inaspettata o una chat con qualche familiare o amici/che non le interromperanno per essere puntuali ad un'appuntamento
  - Fanno molte cose contemporaneamente (multitasking)
  - Possono cambiare i loro programmi con molta flessibilità
  - Non si preoccupano di oltrepassare la scadenza
2. Orientati/e verso il tempo lineare: Le persone sperimentano il tempo in modo lineare, rigido e limitato
  - Faranno di tutto per arrivare in tempo
  - Sono task-oriented, perciò se per esempio hanno una visita inaspettata o una chat con qualche familiare o amici/che , la interromperanno per essere puntuali all'appuntamento
  - Fanno una cosa per volta e di solito si preparano una lista
  - Preferiscono non cambiare i loro programmi e si attengono rigidamente ad essi
  - Non possono immaginare di non fare qualcosa entro la scadenza

Quando ci sono meetings di varie persone promiscue, orientate sia verso il tempo flessibile che lineare, la confusione nella comunicazione può causare problemi. Alcune persone saranno puntuali, altre arriveranno dopo, alcune aspetteranno a fare qualcosa quasi fino al giorno della scadenza, altri lavoreranno sodo fin dall'inizio, alcune chiacchiereranno per





ore prima di iniziare un meeting (in modo da creare buone relazioni), altre preferiranno iniziare immediatamente e lavorare in base al programma.

### **Persuadere: prima il principio e prima l'applicazione (Trompenaars)**

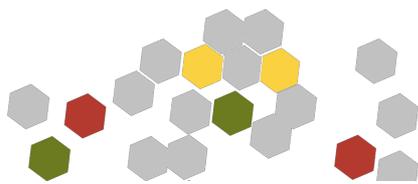
Titolo	Trucchetti		4 alla volta , segue una breve presentazione.	10 minuti max.
Obiettivo	Capire la differenza tra la comunicazione basata su prima il principio e prima l'applicazione, per persuadere qualcuno			
Funzione	Compito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cercate di trovare su internet almeno 3 trucchetti da fare con il dentifricio</li> <li>• Scoprite come convincere i/le vostri/e compagni/e che i trucchi funzionano veramente</li> <li>• Riflettete sul metodo che avete usato</li> </ul> <p>Se il/la partecipante segue prima il principio, controllerà delle teorie prima di provare a convincere i colleghi/e</p> <p>Se il/la partecipante segue prima l'applicazione, mostrerà come funziona senza provare a spiegare perché.</p>		

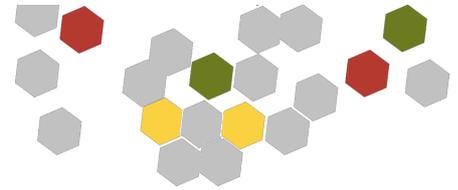
Un ragionamento può seguire il metodo prima – il principio (le conclusioni derivano da principi generali) ma anche prima - l'applicazione (osservazioni oggettive del mondo reale portano alle conclusioni). Una persona può applicarli entrambi, ma spesso si ragiona usandone uno, secondo il proprio background culturale e personale. Può essere un problema se due persone, che ragionano in maniera completamente diversa, devono lavorare e comunicare insieme.

Un persona che segue il metodo prima - l'applicazione, inizia il suo ragionamento sommando fatti ed opinioni. Quando cerca di persuadere i suoi colleghi si servirà di informazioni pratiche e concrete, stando il più possibile lontano dalle teorie.

Una persona che segue il metodo prima – il principio, inizia il suo ragionamento con una teoria esistente o da lui/lei elaborata. Gli argomenti usati sono rafforzati da un argomento teorico o da una teoria.

In una comunicazione orale, ma anche scritta (per esempio email) la differenza è ovvia.

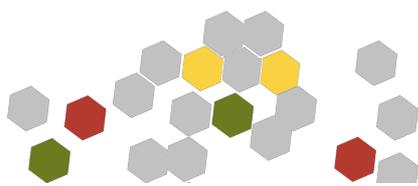




Una persona che segue il metodo prima-l'applicazione, e vuole persuadere qualcuno con una email arriverà al punto con un paio di frasi, senza dare tante spiegazioni.

Una persona che segue il metodo prima-il principio, e vuole persuadere qualcuno con una email, scriverà un messaggio più lungo, iniziando con l'introdurre l'oggetto, poi rafforza i suoi argomenti, manifesta alcuni dubbi e solo dopo arriverà alla conclusione e chiederà il consenso.

Lo stesso problema può presentarsi quando cercate di persuadere i vostri colleghi dell'idea che avete di avviare un'impresa sociale. E' importante riconoscere se avete a che fare con persone con metodo prima-il principio o prima-l'applicazione, ma soprattutto che metodo voi, come persona, usate per i vostri ragionamenti. Nella comunicazione aiuta molto essere flessibili e avere pazienza quando si ascoltano le affermazioni degli altri e quando si spiegano le nostre.





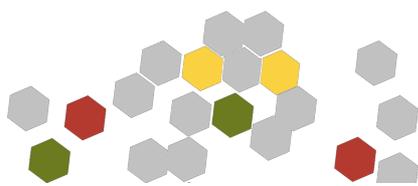
### Dirigere e decidere: Distanza del potere (egualitaria o gerarchica), individualismo o collettivismo (Kluckhohn, Hofstede)

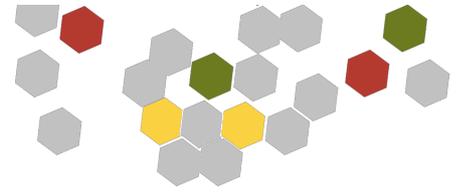
Titolo	Gioco di nomi		Rispondere alle domande battendo le mani se la risposta è positiva	10 minuti max.
Obiettivo	Capire la differenza tra orientamento egualitario e gerarchico.			
Funzione	Consiglio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chiamavate l'insegnante per nome alle superiori?</li> <li>• Chiamate i vostri genitori per nome?</li> <li>• Chiamate il vostro medico per nome?</li> <li>• Vi chiamano generalmente per nome negli ambienti che frequentate?</li> <li>• I vostri genitori, insegnanti, terapisti vi ripetono spesso di cercare di essere forti, indipendenti</li> </ul> <p>Le risposte indicano la differenza che può apparire tra gerarchico ed egualitario in culture e subculture</p>		

Il potere è distribuito ugualmente o in modo disuguale? Alcune persone vivono in culture e sottoculture con gerarchie verticali, dall'alto verso il basso. C'è un leader, un comitato dirigente, una persona che prende le decisioni. Tutti/e sono molto rispettosi/e verso colleghi qualificati o superiori, insegnanti e persone più importanti. Ma, ci sono anche casi in cui le persone sono parte di culture e subculture dove ognuno ha pari diritto di esprimere le proprie intenzioni e le proprie decisioni.

#### 1. Individualismo, orientamento egualitario:

- Sono molto apprezzati parità di diritti e indipendenza individuale.
- Vi sentite responsabili dei vostri risultati personali
- Vi definite con il vostro nome, lavoro, realizzazioni.....



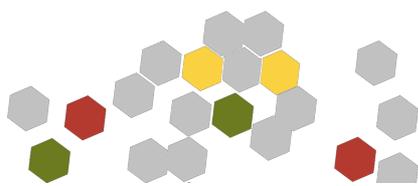


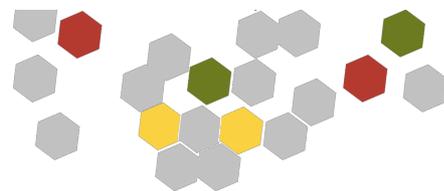
- Da bambini siete stati cresciuti indipendenti e autosufficienti
- Politica delle porte aperte
- Ognuno viene chiamato per nome

2. Collettivismo, orientamento gerarchico:

- E' ampiamente accettato che alcune persone siano nate o abbiano lo status di leader
- Voi appartenete e siete responsabili verso il gruppo cui appartenete
- Vi definite membri di una comunità
- Da bambini siete stati cresciuti interdipendenti e subordinati
- Sede centrale e uffici separati per i superiori
- Le persone vengono chiamate con il loro grado, la loro funzione, il loro cognome

Per un buon lavoro di squadra è importante essere consapevoli della propria visione di leadership e del processo decisionale. Ciò, può aiutare a definire i ruoli e capire come voi e i vostri colleghi agite e reagite.

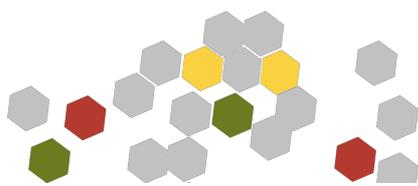


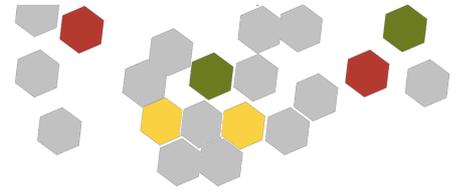


## Conclusione: Mappatura Inteculturale e Interpersonale

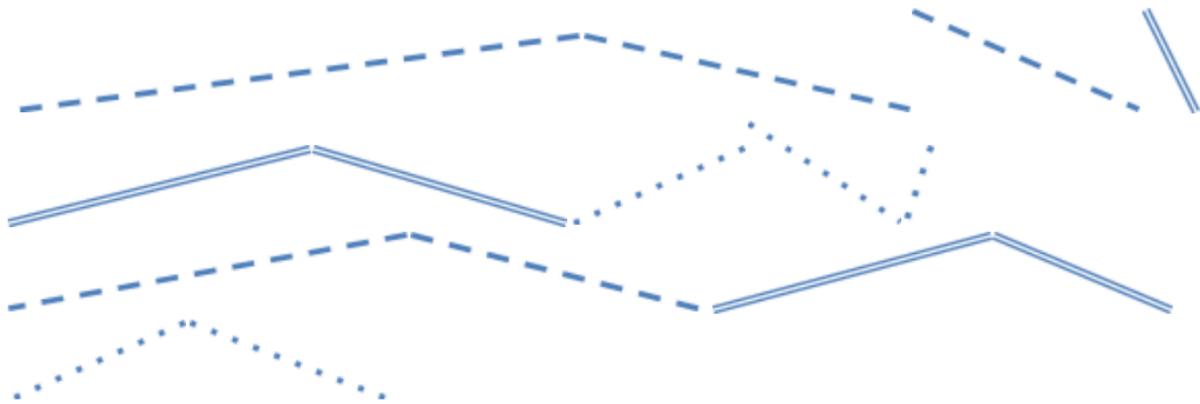
Ora che avete scoperto alcune importanti ragioni per cui nella comunicazione ci può essere confusione, potete creare la vostra mappa interculturale e interpersonale. Questo può essere fatto solo se ci si confronta con altri. La posizione è sempre relativa. Se farete lo stesso esercizio più tardi con i membri di un'altra squadra, o in un altro contesto o periodo della vostra vita, la vostra mappa interculturale e interpersonale cambierà. Noi siamo il prodotto e i produttori della nostra stessa cultura e, come avete già imparato, la cultura è sia fluida che circolare.

Titolo	Fate la vostra Mappa		Squadre (4 persone), meglio se di diversi paesi o istituzioni o sesso o età, ecc.	15 minuti max.
Obiettivo	<p>Scoprire e comprendere meglio su dove, nella mappa culturale, una persona posiziona realmente il suo paese rispetto a ciascuno dei paesi dei suoi colleghi.</p> <p>Scoprire e comprendere meglio su come membri di una squadra internazionale si posizionano, come individui, nella mappa culturale rispetto a ciascuno dei loro colleghi.</p>			
Funzione	Compito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posizione del vostro paese di origine rispetto alla posizione dei paesi di 3 partecipanti (vedi esempio).</li> <li>• Riflettete sui risultati e arrivate ad un accordo su dove deve essere posizionato ciascun paese e scrivete l'accordo nella tabella successiva.</li> <li>• Assicuratevi di formare una squadra di partecipanti di diversi paesi o di contesti diversi.</li> <li>• Fate la stessa cosa, ma questa volta concentratevi su come pensate sia la vostra posizione nella squadra, come persona, rispetto ai vostri colleghi</li> </ul>		





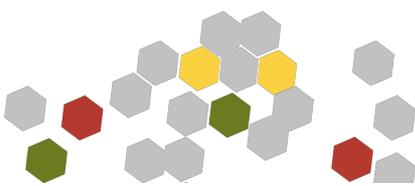
Example (---- : Belgio , ===== : Francia, ..... : Germania)



	Mappa interculturale	
Alto-contesto		Basso -contesto
Feedback indiretto		Feedback diretto
Prima -l'applicazione		Prima- il principio
Tempo flessibile		Tempo lineare
Gerarchia		Egualitarismo
Collettivismo		Individualismo

#1: Fate la mappa del vostro paese e di uno dei vostri colleghi

	Mappa interculturale	
Alto-contesto		Basso -contesto
Feedback indiretto		Feedback diretto
Prima -l'applicazione		Prima- il principio



### 3. Intercultural communication



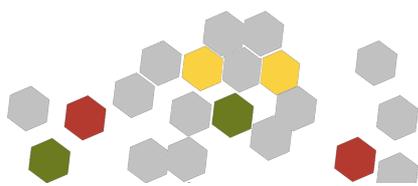
Tempo flessibile		Tempo lineare
Gerarchia		Egualitarismo
Collettivismo		Individualismo

#2: Confrontate come hanno mappato il vostro paese i vostri colleghi, riflettete all'interno della squadra e scrivete in questa tabella la conclusione finale per mappare il vostro paese e quelli dei vostri colleghi

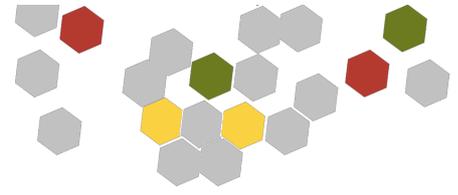
	Mappa interculturale	
Alto-contesto		Basso -contesto
Feedback indiretto		Feedback diretto
Prima –l'applicazione		Prima- il principio
Tempo flessibile		Tempo lineare
Gerarchia		Egualitarismo
Collettivismo		Individualismo

#3: Mappate voi stessi e i vostri colleghi (come individui)

	Mappa interculturale	
Alto-contesto		Basso -contesto
Feedback indiretto		Feedback diretto
Prima –l'applicazione		Prima- il principio
Tempo flessibile		Tempo lineare
Gerarchia		Egualitarismo
Collettivismo		Individualismo

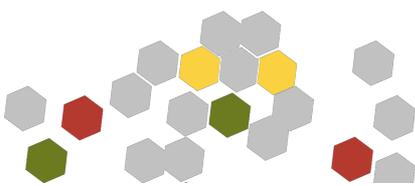


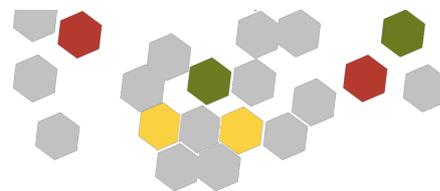
### 3. Intercultural communication



#4: Controllate come vi hanno mappato i vostri colleghi e scrivete in questa tabella la conclusione finale per mappare voi stessi e i vostri colleghi

	Mappa interpersonale	
Alto-contesto		Basso -contesto
Feedback indiretto		Feedback diretto
Prima –l'applicazione		Prima- il principio
Tempo flessibile		Tempo lineare
Gerarchia		Egualitarismo
Collettivismo		Individualismo





## Training sulle competenze interculturali

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Fornire conoscenze e competenze, necessarie per comunicare con persone con backgrounds culturali diversi in ambienti multiculturali

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

#### 1. Introduzione

Cos'è la competenza interculturale?

La competenza interculturale è cultura generale ed esistono competenze fondamentali che gli individui possono sviluppare e che non sono specifiche di nessuna cultura. La competenza interculturale può essere definita un insieme di abilità, conoscenze, attitudini e capacità che permettono ad una persona di gestire in modo appropriato ed efficace relazioni con persone di diversi backgrounds linguistici e culturali.

#### 2. Contenuti delle competenze: capacità e descrizioni

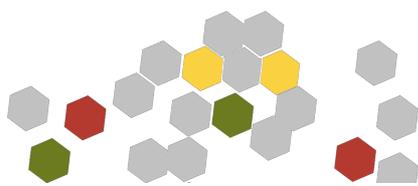
Ci concentreremo su diversi modi di comunicazione in ambienti multiculturali, varie circostanze e con diversi scopi. In una prospettiva interculturale è importante usare una lingua scritta o orale. Dalla comprensione di varie culture e diversità deriva tolleranza e accettazione. Nella comunicazione multiculturale è necessario capire testi diversi parlati e scritti

### ***Titolo della competenza Breve descrizione dei contenuti e dell'applicazione della competenza***

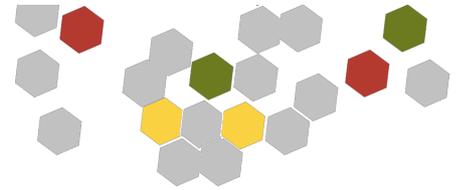
#### Auto-consapevolezza culturale

Capacità di:

- esprimere la propria auto-consapevolezza culturale e il modo in cui la cultura ha plasmato la propria identità e visione del mondo.
- mostrare rispetto per gli aspetti di altre culture e valorizzare la diversità culturale
- pensare alle differenze culturali in modo comparativo e senza pregiudizi



### 3. Intercultural communication



- usare pazienza e perseveranza per identificare e minimizzare l'etnocentrismo e cercare indizi e significati culturali

#### Competenza specifica della cultura

Capacità di:

- conoscere e capire il sistema politico, sociale e democratico, e la struttura e organizzazione del mercato del lavoro e la vita lavorativa del paese.
- spiegare e analizzare le informazioni base di altre culture, sistemi politici e sociali.
- partecipare e contribuire alla società e democrazia multiculturale.
- lavorare e collaborare in squadre multiculturali rispettando i valori e le differenze culturali.

#### Consapevolezza e competenza socio-linguistica

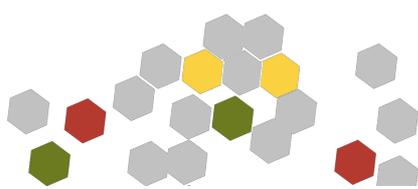
Capacità di:

- spiegare le differenze tra comunicazione verbale e non verbale e adattare il proprio discorso per farsi capire da persone di altre culture.
- comunicare verbalmente, per iscritto o oralmente, in modo rispettoso e appropriato con persone che hanno un diverso background culturale.
- capire e comunicare le differenze di comportamento, attitudini e valori culturali.
- essere curiosi e cercare interazioni interculturali e vedere le differenze come un'opportunità di imparare ed essere consapevoli della propria ignoranza.

#### Problemi e tendenze globali

Capacità di:

- spiegare il significato e le implicazioni della globalizzazione e mettere in relazione le questioni locali con le forze globali.
- vedere e interpretare il mondo dal punto di vista di altre culture.
- capire i valori e i principi connessi alla parità tra i sessi, all'uguaglianza e tolleranza tra gruppi etnici differenti, e alla diversità.





- avere un atteggiamento tollerante verso la diversità.

### ***Metodi di sviluppo delle capacità***

Dopo una breve discussione teorica sulle competenze interculturali e sulla consapevolezza interculturale (vedi sopra per qualche suggerimento) i 2 metodi di insegnamento/apprendimento che seguono possono essere proposti al gruppo di partecipanti:

#### **#Metodo 1**

Discussioni tematiche: Discussioni tematiche aiutano ad applicare la teoria alla pratica, e allo stesso tempo a sviluppare efficienti capacità comunicative.

#### ***Preconcetti***

- Avete preconcetti su altre nazionalità o minoranze? Di che tipo? Su cosa sono basati (credenze di seconda-mano o esperienze personali)?
- Se possibile fornite esempi di situazioni in cui preconcetti nazionali possono causare incomprensioni nella vita lavorativa.
- Cosa fate/avete fatto per ridurre i vostri preconcetti negativi? Condividete le vostre scoperte in piccoli gruppi con una discussione di gruppo!

#### ***Shock culturale***

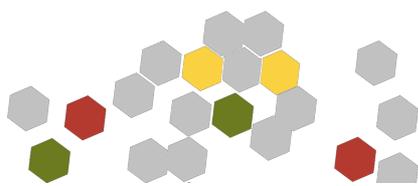
“25 Enormi Shocks Culturali Che Le Persone Sperimentano Quando Viaggiano”

<https://www.youtube.com/watch?v=gQPKhNbCd6g>

Prima guardate il video sugli shocks culturali. Ricordatevi che questo video si riferisce soltanto a brevi incidenti che si verificano viaggiando, ma un vero shock culturale si manifesta in un periodo più lungo di tempo, quando si rimane per un po' in un paese straniero. Poi discutete su questo argomento in piccoli gruppi.

#### ***Concetto di spazio***

Prima leggete qualcosa su spazio/distanza di comfort personale in culture diverse e/o guardate qualche video su Comunicazione Interculturale – Spazio in Diverse Culture. Una fonte può essere: <https://laofutze.wordpress.com/category/space-in-different-cultures/>





Poi discutete questo argomento in piccoli gruppi.

## **#Metodo 2**

Gioco di ruolo: Pensate a un problema o ad una difficoltà, create situazioni di comunicazioni interculturali e rappresentatele, poi discutete e riflettete basandovi su incidenti critici. Una possibilità potrebbe essere quella di rappresentare situazioni contrarie, il modo "giusto" e il modo "sbagliato".

### ***Materiale occorrente:***

Lavagna a fogli mobili e pennarelli per il/la facilitatore/trice, computer con collegamento internet per guardare i video, penne e carta per i partecipanti per prendere note, computer con screenreader o dispositivi per prendere appunti con tastiera Braille, per partecipanti non vedenti.

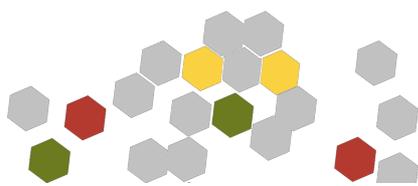
### ***Tempo:***

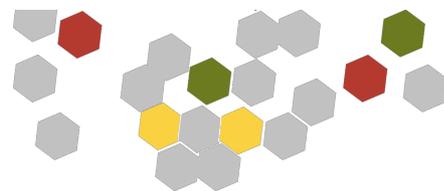
1 ora (per ambedue i metodi)

### ***Domande per la discussion/Relazione:***

Apprendere è un processo, pertanto trainers e partecipanti devono valutare continuamente il loro processo di apprendimento.

Per questo motivo verrà fatta individualmente una relazione scritta con relative riflessioni, che rappresenta la valutazione personale. La relazione con le riflessioni sarà come un diario sull'apprendimento, e indicherà il miglioramento del partecipante durante l'attività.





## Mostrare e raccontare

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

- Condividere gli aspetti della propria cultura con altri.
- Riuscire a capire cosa è importante nelle altre culture

### ***Descrizione del metodo/numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

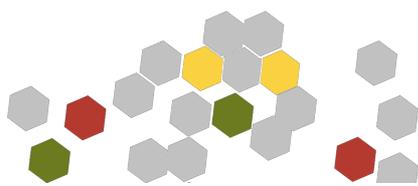
1. Prima di questa sessione il/la facilitatore/trice chiede a tutti/e i/le partecipanti di portare un oggetto della loro cultura, – qualcosa che ai loro occhi è un simbolo della loro cultura ed è importante personalmente per loro.
2. Il/la facilitatore/trice chiede ai/alle partecipanti, uno/a alla volta, di presentare l'oggetto al gruppo, spiegare il suo utilizzo, il perché è importante per la loro cultura e perché è importante per loro personalmente.
3. I/le partecipanti si passano l'oggetto tra loro nel gruppo, in modo che ognuno/a lo possa esaminare.
4. Dopo che tutti i/le partecipanti hanno partecipato a "mostra e racconta" il/la facilitatore/trice organizza una breve sessione di feedback e di revisione.

### ***Materiale necessario:***

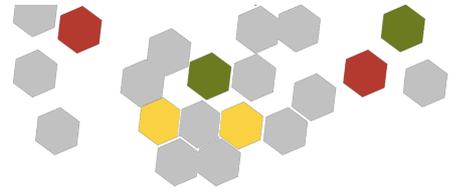
Articoli o oggetti degli allievi da presentare durante l'attività

### ***Tempo:***

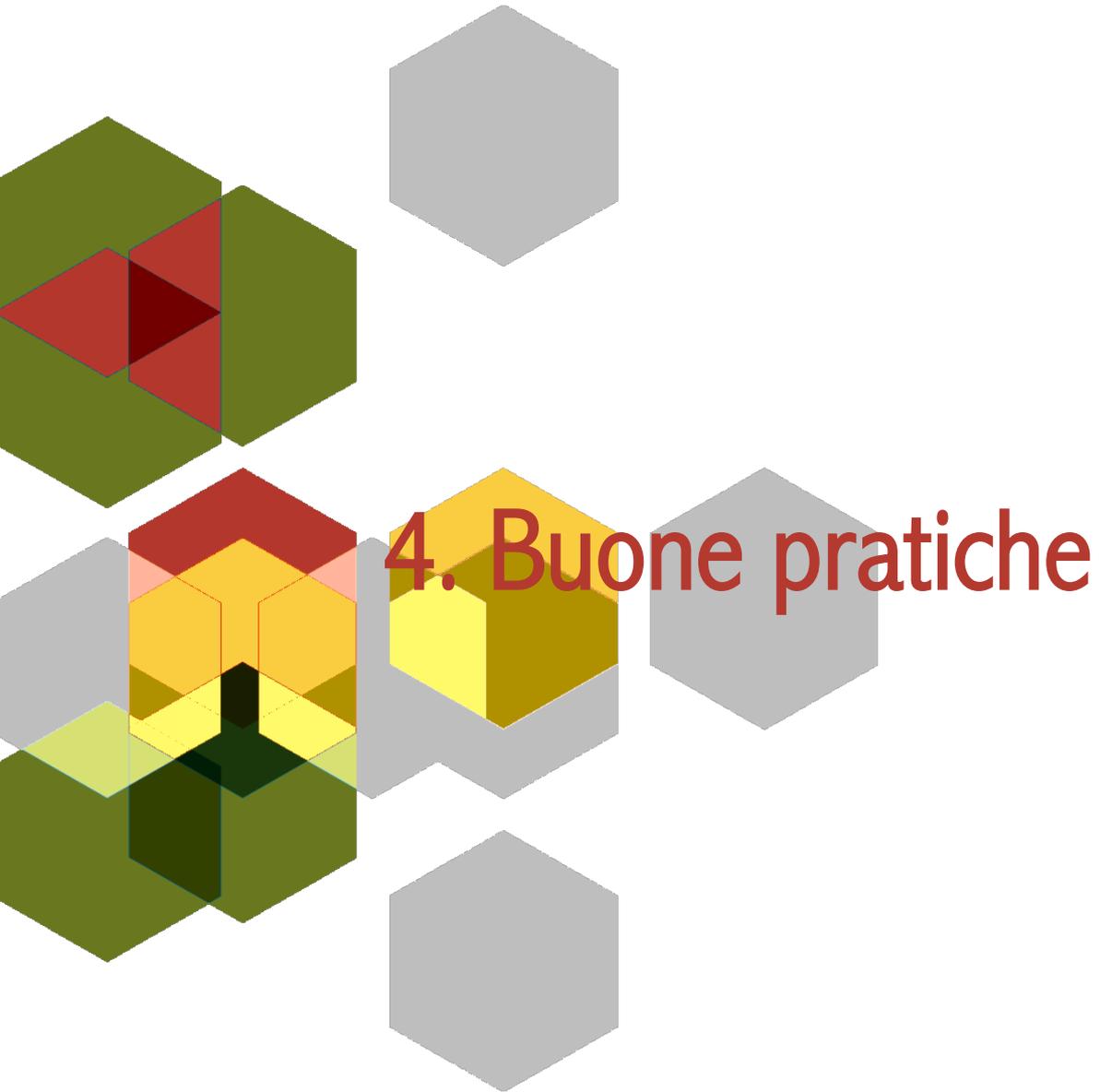
25 minuti



### 3. Intercultural communication

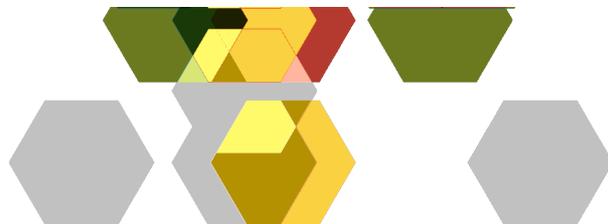






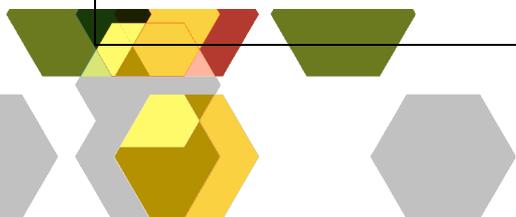
## Indice

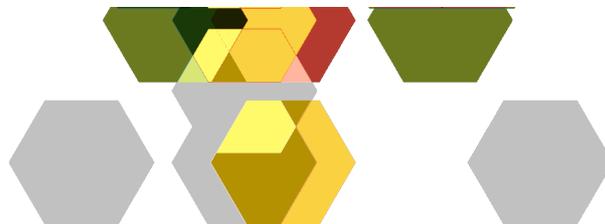
<b>Attività dell'impresa sociale .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.1</b>
1. Tenebris .....	<b>Error! Bookmark not defined.1</b>
2. BlindArt.....	<b>Error! Bookmark not defined.3</b>
3. Dialogue in the dark ad Amburgo .....	<b>Error! Bookmark not defined.5</b>
4. Galleria.....	<b>Error! Bookmark not defined.7</b>
Bread in the Dark (BIND) .....	<b>Error! Bookmark not defined.69</b>
<b>V.I.S.I.ON esercizi di recitazione per prendere fiducia nell'espressione vocale e fisica</b>	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.3</b>	



## Attività dell'impresa sociale

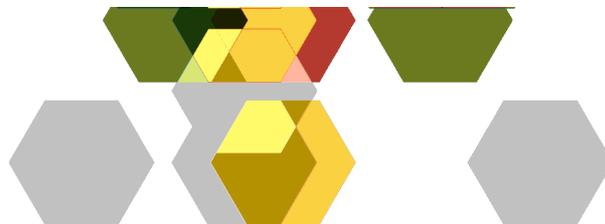
1. Tenebris	
<b>WWW</b>	<a href="https://www.tenebris.bg/en/">https://www.tenebris.bg/en/</a>
<b>EMAIL</b>	<a href="mailto:booking@tenebris.bg">booking@tenebris.bg</a>
<b>In sintesi</b>	<p>Il concetto "Cena al buio" è stato sviluppato negli anni '90 da Michel Reilhac, che più tardi aprì un ristorante a tema a Parigi. Da allora sono nati molti ristoranti in tutto il mondo e poi l'idea fu messa da parte. Per la prima volta nei Balcani, il concetto è stato largamente sviluppato da Tenebris. L'idea è di fare immergere i visitatori/trici in un mondo dove la visione non è presente e lasciare che gli altri sensi prendano il sopravvento. Lo scopo è di creare opportunità di lavoro a non vedenti e ipovedenti, senza che abbiano la sensazione di ricevere elemosina. Si crede fermamente che essi/e, con le loro forze e debolezze sono più validi/e di chiunque altro. Nell'insolito ambiente di lavoro di Tenebris, la vista diventa inutile, perfino un difetto. Tenebris non è un posto per fare beneficenza, ma un posto di lavoro dove chi ha disabilità visiva è più forte e più capace degli altri.</p>
<b>Fonti di finanziamento</b>	Innanzitutto privato, finanziamento del proprietario del ristorante e poi pubblico



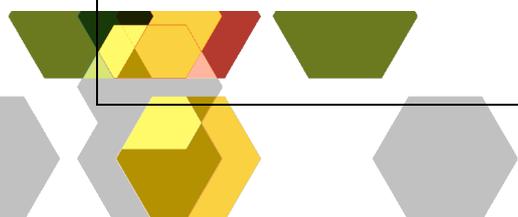


<b>Gruppo(i) di riferimento</b>	Da studenti ad adulti in cerca di una nuova avventura
Risultati quantitativi	La cena dura dalle 2 alle 2 ore e mezza. I/le non vedenti/ipovedenti che vi lavorano non sono camerieri/e, sono gli/le "hosts", i/le padroni/e di casa. Ci sono quattro tipi di menu – carne, pesce, vegetariano e tradizionale bulgaro. Ogni mese i menu cambiano. Nel ristorante ci sono 36 posti a sedere, 15 persone possono mangiare allo stesso tempo. Gli/le hosts sono quattro non vedenti.
Impatto qualitativo	Tenebris è un esperimento sociale, in cui persone con disabilità visiva introducono i/le visitatori/trici nel loro affascinante mondo. È un mondo pieno di senso, tatto, emozione, suono e sapore, spesso più ricco del mondo visivo. Molte persone, che avevano paura del buio, prima di visitare il ristorante, superano la loro paura, o coloro che vogliono mettersi alla prova e mangiare completamente al buio, possono farlo.

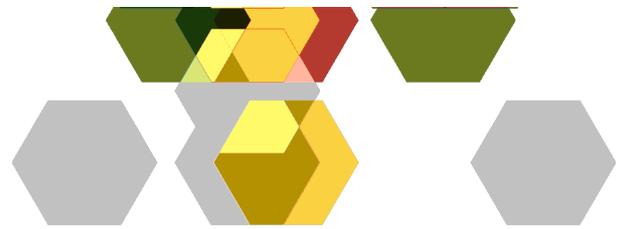




2. BlindArt	
<b>WWW</b>	<a href="http://blindart.lv/en">http://blindart.lv/en</a>
<b>EMAIL</b>	<a href="mailto:art@blindart.lv">art@blindart.lv</a>
<b>In sintesi</b>	<p>Il successo della storia di "BlindArt" è stato caratterizzato dalle creazioni di un particolare libro per bambini, compresi disabili visivi. "Chasing the Sock Thief" è un libro di fiabe diviso in 4 parti, con una trama, creato da membri della Blind Society della Lituania e con illustrazioni fatte da bambini ciechi e ipovedenti della collegio di Strasdumuiža. I bambini, usando stencils preparati in precedenza, hanno fatto sulla carta dei piccoli fori intorno agli stencils, con utensili affilati. Poi servendosi del loro tatto, hanno riempito di colori le forme marcate con i fori e hanno creato meravigliose illustrazioni. Il libro è stato pubblicato in due lingue, Lituano e Inglese, per bambini vedenti e non vedenti, ed è stato anche personalizzato per loro.</p>
<b>Fonti di finanziamento</b>	Donazioni
<b>Gruppo(i) di riferimento</b>	Persone con disabilità visiva e vedenti
<p>Risultati quantitativi</p> <p><i>(numero di persone coinvolte/impiegate, aumento del numero di stagisti /posti di lavoro, ecc.)</i></p>	<p>In dieci anni, più di 300 non vedenti e ipovedenti sono stati aiutati ad integrarsi nella società, non solo con progetti a breve termine, ma anche con impieghi fissi. Il risultato si è ottenuto non solo con il potenziamento e miglioramento dello stato emotivo dei disabili, ma anche con l'apporto finanziario dell'impresa. "BlindArt" ha acquistato lettori digitali, rinnovato il laboratorio d'arte del collegio per non vedenti/ipovedenti, aumentato il supporto</p>

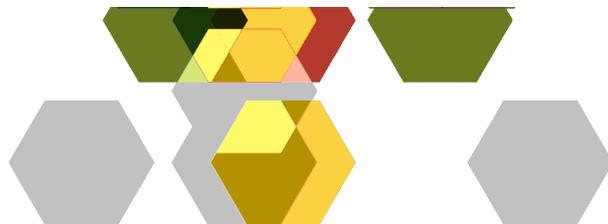


4. Good practices

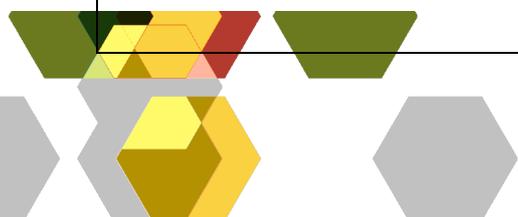


	<p>finanziario per non vedenti e ipovedenti, assicurato libri in Braille per la scuola e una Biblioteca in Lituano per non vedenti, e molto altro ancora ha fatto "BlindArt" per migliorare la vita alle persone disabili.</p>
<p>Impatto qualitativo <b><i>Che effetto sociale ha l'attività imprenditoriale? Descrivere i cambiamenti nei gruppi di riferimento derivanti dall'aver applicato una buona pratica</i></b></p>	<p>Ad una parte della società, esclusa per una qualche ragione, l'impresa sociale dà l'opportunità di lavorare e socializzare, come pure di partecipare a diversi seminari, mostre e workshops, per una crescita personale e per sentirsi parte di qualcosa di più grande. "BlindArt" combina con successo il business con processi artistici e lavoro sociale, ottenendo maggiore soddisfazione dal lavoro retribuito, che ha un effetto positivo, piuttosto che solo chiedendo donazioni.</p>

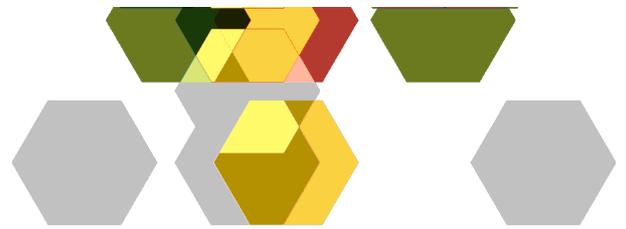




3. Dialogue in the dark ad Aamburgo	
<b>WWW</b>	<a href="http://dialogue-se.com">dialogue-se.com</a>
<b>EMAIL</b>	<a href="mailto:info@dialogue-se.com">info@dialogue-se.com</a>
<b>In sintesi</b>	<p>La missione dell'impresa è quella di facilitare, l'integrazione sociale dei disabili, delle persone svantaggiate ed anziane attraverso mostre e workshops. Dialogue in the Dark vi fa uscire dalla zona di comfort e vi conduce verso un mondo senza immagini. Le guide non vedenti sono specialiste nel muoversi in questo ambiente e quindi danno ai/alle visitatori/trici un senso di sicurezza. In più di 27 anni, Dialogue in the Dark è stato presentato in oltre 41 paesi, in Europa, America del Nord e del Sud, Africa e Asia. Milioni di visitatori/trici sono stati guidati attraverso la mostra da migliaia di non vedenti, ed hanno imparato a vedere nel buio.</p>
<b>Fonti di finanziamento</b>	Gli introiti dagli eventi aiutano a coprire gli stipendi dei/delle facilitatori/trici non vedenti e forniscono loro significative opportunità di lavoro.
<b>Gruppo(i) di riferimento</b>	Personne con disabilità visiva e vedenti
Risultati quantitativi <i>(numero di persone coinvolte/impiegate, aumento del numero di stagisti /posti di lavoro, ecc.)</i>	<p>Oggi Dialogue in the Dark è un network internazionale presente in più di 41 paesi con Mostre, Workshops, Cene al Buio o altre forme di intrattenimento educativo all'interno del loro contesto culturale. Più di 9 milioni di visitatori/trici hanno fatto un'esperienza al Buio e migliaia di guide e insegnanti facilitatori non vedenti trovano lavoro attraverso le mostre e i workshops. Acclamato a livello internazionale Dialogue in the Dark è uno dei concetti di business sociale più conosciuti al mondo.</p>

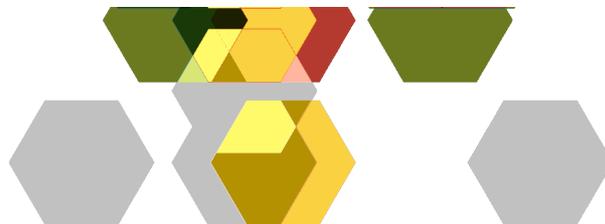


4. Good practices

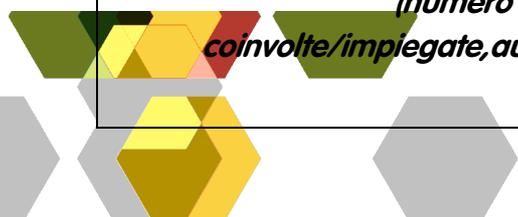


<p>Impatto qualitativo <b><i>Che effetto sociale ha l'attività imprenditoriale? Descrivere i cambiamenti nei gruppi di riferimento derivanti dall'aver applicato una buona pratica</i></b></p>	<p>Contribuisce ad acquisire nuove competenze e approfondimenti, lavorando con un team internazionale, dinamico e diversificato nelle aree di: Exhibition Research &amp; Development; Business Development; Marketing &amp; Communication; Exhibition Conceptualization &amp; Design</p>
--	--

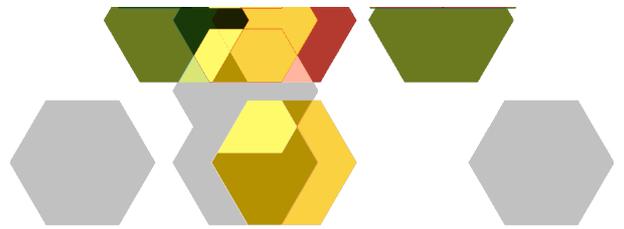




4. Galleria	
<b>WWW</b>	<a href="http://www.rehcenter.org">www.rehcenter.org</a>
<b>EMAIL</b>	<a href="mailto:info@rehcenter.org">info@rehcenter.org</a>
<b>In sintesi</b>	<p>A Gennaio 2019, la NRCB (Natural Resources Conservation Board ) ha aperto una Galleria che espone opere artistiche realizzate da persone con disabilità visiva - pitture, fotografie, ceramica, e accessori.</p> <p>La Galleria è diventata il luogo dove presentare le abilità creative dei non vedenti/ipovedenti. L'apertura della Galleria ha rappresentato i pre-requisiti di un attivo inserimento sociale dei disabili e di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sulle opportunità per i disabili.</p> <p>Nella Galleria lavorano due galleristi con disabilità visiva. Organizzano mostre tematiche con lavori fatti da persone non vedenti/ipovedenti: il mosaico della Tracia; opere in ceramica; fotografie; quadri.</p> <p>La Galleria offre a persone con disabilità visiva l'accesso a capolavori d'arte e cultura, fornendo sculture e mappe tattili di opere d'arte. Ha creato un'opportunità per i clienti vedenti di sperimentare il mondo dei non vedenti/ipovedenti.</p>
<b>Fonti di finanziamento</b>	Programma ESF in Bulgaria
<b>Gruppo(i) di riferimento</b>	Persone con disabilità visiva e vedenti
Risultati quantitativi <i>(numero di persone coinvolte/impiegate, aumento del</i>	Ogni mese la Galleria organizza Caffé al Buio. Chiunque vuole, può entrare, essere servito e bere un caffè totalmente al buio (bendato). In questo modo il/la cliente può percepire il mondo dei non

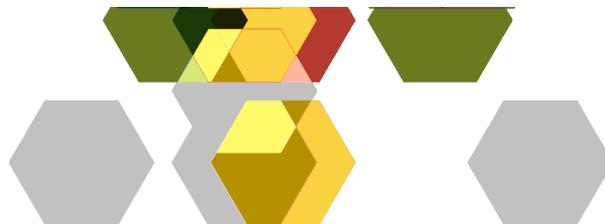


4. Good practices



<i>numero di stagisti /posti di lavoro, ecc.)</i>	vedenti/ipovedenti e le sfide da affrontare per vivere in assenza di vista. Ai/clienti (bendati/e) vengono date da identificare opere in ceramica, carte tattili e sculture
<b>Impatto qualitativo</b> <b><i>Che effetto sociale ha l'attività imprenditoriale?</i></b> <b><i>Descrivere i cambiamenti nei gruppi di riferimento derivanti dall'aver applicato una buona pratica</i></b>	Sviluppare empatia; comprensione sociale





## Bread in the Dark (BIND)

### ***Obiettivo dell'attività/Motivazione:***

Coesione comunitaria e trasformazione personale; modello di imprenditorialità sociale; abbattere i pregiudizi, responsabilizzare le persone con disabilità visiva.

### ***Descrizione del metodo: numero di persone del gruppo per le quali il metodo è adatto:***

Il metodo Bread in the Dark rappresenta un incontro tra non vedenti/ipovedenti e vedenti che lavorano insieme e preparano la pasta del pane. Il numero di non vedenti/ipovedenti e vedenti è uguale e meglio sarebbe avere un gruppo non più grande di 20 persone, cioè 10 vedenti e 10 con disabilità visiva. Si raccomanda che i non vedenti/ipovedenti siano il 50% del totale dei partecipanti.

### ***Esigenze logistiche:***

L'evento si svolge in una stanza buia (senza alcun accesso alla luce, o con tende o tapparelle, in modo che rimanga completamente al buio).

Prima dell'evento i non vedenti/ipovedenti devono fare un training sul metodo. Si raccomanda che abbiano partecipato già almeno due volte ad una simile attività ed abbiano ricevuto informazioni sulle fasi e gli scopi dell'evento.

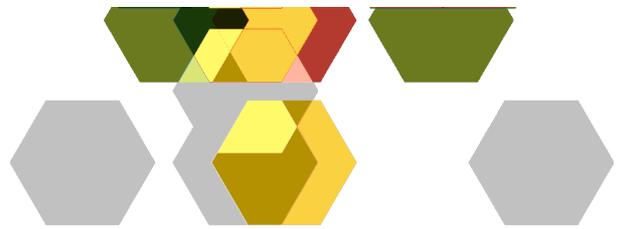
L'evento è condotto da un/a facilitatore/trice (vedente o non vedente/ipovedente) e un assistente (vedente).

### ***Preparazione preliminare:***

- Bisogna mettere sul tavolo delle ciotole di plastica, la metà del numero di partecipanti (per esempio se i partecipanti sono 20, metteremo 10 ciotole) con 500-600 grammi di farina in ogni ciotola;
- Vicino a ciascuna ciotola, una bottiglia di plastica con 300-360 ml di acqua (60% della quantità di farina). Se ci sono 10 ciotole, dobbiamo mettere anche 10 bottiglie;



#### 4. Good practices



- In mezzo al tavolo/tavoli metteremo altre ciotole , di forme diverse, in cui metteremo farina per impastare;
- La stanza viene oscurata completamente;
- Prepariamo dei fogli di carta con i nomi dei non vedenti/ipovedenti che verranno estratti dai vedenti per formare le coppie;

Il/la facilitatore/trice e il/la non vedente/ipovedente entrano nella stanza buia e si mettono i grembiuli.

L'assistente e il/la vedente si riuniscono fuori dalla stanza buia e si mettono i grembiuli. I partecipanti vedenti estraggono i nomi dei non vedenti/ipovedenti per definire le squadre.

I vedenti vengono bendati ed entrano nella stanza buia con l'aiuto dell'assistente. Dicono il nome del/della loro partner non vedente/ipovedente e trovano la persona con l'aiuto dell'assistente.

#### **INTRODUZIONE:** (5 minuti)

Il/la facilitatore/trice fa una introduzione e spiega cosa accadrà durante l'evento e cosa c'è a disposizione sui tavoli ( le ciotole con la farina e l'acqua). Poi invita i partecipanti a riscaldarsi le mani reciprocamente e di farsi, a vicenda ,un leggero massaggio.

#### **SCelta DELL'ARGOMENTO:** (5-10 minuti)

Il/la facilitatore/trice propone al gruppo di scegliere il tema/argomento della panificazione e se il gruppo non ha nessuna idea, ne propone una.

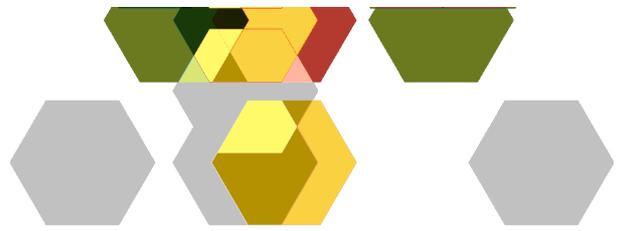
Esempi di argomenti: libertà, fiducia, sfide, nuovo inizio. L'argomento deve essere comprensibile e importante per tutti i partecipanti; non deve essere astratto o distante dalla vita dei partecipanti. E' importante che sia così anche per potergli facilmente attribuire metafore legate ai diversi ingredienti del pane.

#### **AGGIUNTA DI INGREDIENTI:** (20-30 minuti)

Due partecipanti impastano in una ciotola.

- **SALE E ZUCCHERO:** Il/la facilitatore/trice passa ai gruppi due barattoli – uno con il sale e l'altro con lo zucchero, da passare ad ogni coppia. Ogni partecipante aggiunge sale e zucchero nella ciotola che condivide con il partner.





Aggiungendo sale e zucchero, i partecipanti devono rispondere alla domanda del/della facilitatore/trice (per esempio: Zucchero – quali condizioni sono necessarie per farvi sentire liberi? Sale – cosa vi trattiene dal sentirvi liberi?)

- LIEVITO NATURALE/LIEVITO DI BIRRA: Il/la facilitatore/trice invita tutti i partecipanti ad indicare qual'è per loro il significato di lievito, tenendo presente il particolare tema . L'assistente passa davanti ad ogni ciotola, aggiunge il lievito naturale o di birra e invita ogni partecipante a far conoscere la sua definizione di lievito . Si raccomanda di usare solo una parola come metafora/definizione (per esempio: cosa vi spinge ad essere liberi?)
- ACQUA: I partecipanti aggiungono l'acqua delle bottiglie di plastica alla farina.

Esempi di metafore per gli ingredienti dell'impasto:

Farina: i piccoli granelli di farina si perdono facilmente, ma uniti nel pane hanno una grande importanza e un gran valore

Sale: difficoltà, sfide, lati negativi

Zucchero: felicità, lati forti, soddisfazione, aspetti positivi

Lievito naturale/ di birra: motivazione, sostegno dall'esterno, condizioni speciali

Acqua: Il fattore unificante

**IMPASTARE:** (20 minuti: 10 minuti nella ciotola + 10 minuti sul tavolo)

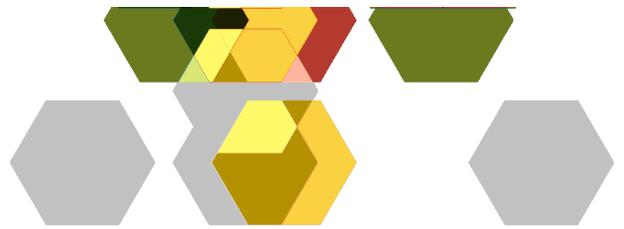
Il/la facilitatore/trice consiglia alle coppie di impastare in modo che uno di loro impasti e l'altro/a regga la ciotola oppure che impastino tutti e due con una mano e con l'altra reggano la ciotola. I/le partecipanti impastano fino ad ottenere una pasta morbida e facile da modellare. Nel frattempo l'assistente va da loro e divide l'impasto in due parti uguali. Ognuno lavora la sua parte.

**FORMA:** (10 minuti)

Il/la facilitatore/trice dice ai partecipanti di dare una forma o fare una scultura attinente al tema che viene discusso. Nel frattempo, l'assistente raduna tutto ciò di cui non c'è più bisogno (ciotole, bottiglie) e porta le



#### 4. Good practices



spezie con cui i/le partecipanti decoreranno le loro forme/sculture.

#### **TOCCARE LE FIGURE:** (10 minuti)

Quando tutti sono pronti con le forme e le decorazioni, il/la facilitatore/trice invita il gruppo ad andare a destra o a sinistra per poter toccare le figure degli/delle altri/e partecipanti e indovinare cosa rappresentano. Prima il/la facilitatore/trice deve

raccomandare ai/alle partecipanti di non far sapere che figura/scultura hanno creato con l'impasto. Dopo questa attività, i partecipanti ritornano ai loro posti.

#### **CONDIVIDERE:** (10-15 minuti)

Il/la facilitatore/trice chiede a ciascun partecipante di dire anche agli altri come si è sentito durante l'attività.

#### **CIOCCOLATA\* (optional):**

Il/la facilitatore/trice informa il gruppo che l'assistente distribuirà un pezzetto di due cioccolate diverse. Il/la facilitatore/trice invita i/le partecipanti a indovinare che tipo di cioccolata hanno avuto.

#### **ACCENDERE LE LUCI:**

Il/la facilitatore/trice annuncia che l'evento è finito e ringrazia i/le partecipanti per la loro partecipazione. L'assistente accende gradatamente le luci.

#### **Materiale occorrente:**

Tavoli, che siano adatti per fare la pasta per il pane; grembiuli; bende per gli occhi; ciotole, bottiglie per l'acqua; prodotti per fare la pasta (farina, sale, zucchero, lievito naturale/di birra, acqua, spezie); teglie da forno (forme/vassoi in alluminio); forno; utensili da cucina

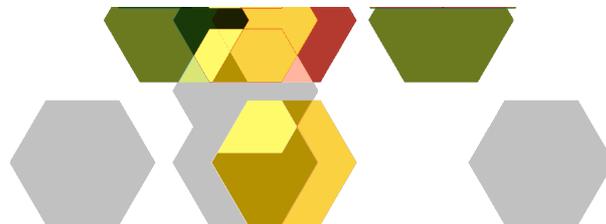
#### **Tempo:**

2 ore

#### **Domande per la discussione/Relazione:**

Questa attività può essere eseguita in piccoli gruppi (tre o quattro) partecipanti con disabilità visiva.





Cos'è

lo zucchero  
il sale  
il lievito  
l'acqua

nella fiducia?  
nella libertà?  
nelle sfide?  
nel nuovo inizio?  
nel realizzare un sogno?  
nel vostro lavoro?

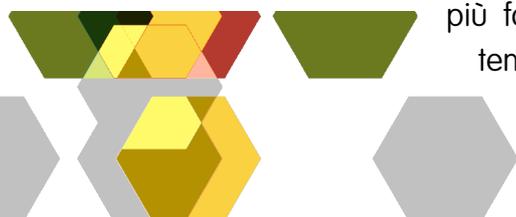
## V.I.S.I.ON esercizi di recitazione per prendere fiducia nell'espressione vocale e fisica

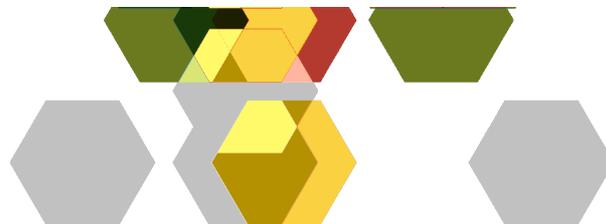
Gli esercizi proposti qui di seguito sono stati studiati allo scopo di far prendere fiducia fisica e vocale ai/alle giovani con disabilità visiva ,nel progetto "Visual Impairment Social Inclusion ON" Erasmus+ – [www.vision-erasmusplus.eu](http://www.vision-erasmusplus.eu). La selezione che segue include esclusivamente quegli esercizi che sono considerati utili per il progetto e il suo gruppo target. Acquisire fiducia attraverso esercizi di recitazione si è rivelato uno strumento di successo per il corretto sviluppo del carattere dei/delle giovani in generale. Quando si è trattato di creare le condizioni per un corretto sviluppo e auto-realizzazione di giovani con disabilità visiva, questi esercizi hanno dimostrato di poter far cambiare vita.

Prima di iniziare a scegliere e combinare gli esercizi, vorremmo darvi alcune informazioni basilari riguardanti i fattori che devono essere presi in considerazione, indipendentemente dalla scelta e dalla direzione del workshop che segue. Questi importanti elementi che dovete considerare quando preparate un workshop per partecipanti non vedenti/ipovedenti, possono essere riassunti qui di seguito con alcune note, basate sull'esperienza che i partners hanno acquisito durante i workshops nazionali e alla chiusura della settimana internazionale. Ecco:

### ***1. Numero di partecipanti con disabilità visiva***

Numero minimo e massimo di partecipanti in un gruppo. Qui dovete tenere in considerazione le necessità e le aspettative dei bambini/ragazzi e dei giovani che volete coinvolgere nelle attività del workshop. Gruppi più piccoli – fino a 10-12 partecipanti sono più facili da gestire, perfino con meno facilitatori/trici. C'è più tempo a disposizione e una giusta attenzione ad ogni singolo partecipante e ai suoi bisogni. C'è un sostegno



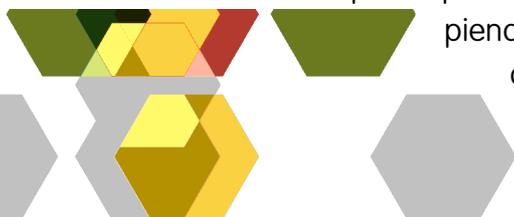


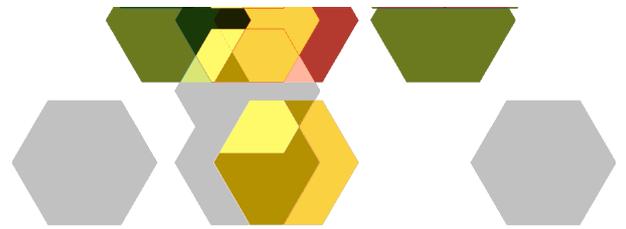
personalizzato e un feedback molto più chiaro per ogni sessione successiva, che alla fine porta all'efficacia del lavoro. Gruppi più grandi – 20, 30 o più partecipanti – possono essere usati per animare le attività, far sì che le persone abbiano voglia di agire, cantare tutti insieme, incoraggiare i/le partecipanti a sentirsi parte di qualcosa di grande e di sostanziale. Però, dividere il gruppo più grande in gruppi più piccoli renderà più facile realizzare il lavoro programmato. Attività con gruppi più grandi sono perfetti per entusiasmare tutti/e i/le partecipanti e aiutarli/e ad impegnarsi nel metodo usato durante la formazione, con attività incoraggianti, stimolanti ed emotive.

## ***2. Numero di facilitatori/trici, trainers/ supporters e requisiti che riguardano le loro capacità***

La squadra ideale di facilitatori/trici include un/a forte leader, che imposta il ritmo, dà le istruzioni e segue durante tutta l'attività. Questo facilitatore/trice leader deve avere almeno uno o due co-facilitatori/trici, che subentrano di volta in volta, secondo il programma selezionato all'inizio, propongono gli esercizi che lui/lei dirige, ma alla fine restituiscono la parola al/alla facilitatore/trice leader e continuano ad aiutare i/le partecipanti con disabilità visiva nell'attività. La squadra dei/delle facilitatori/trici deve includere esperti/e che hanno un buon livello di percezione e comprensione visiva, esperienza nel lavorare con bambini/ragazzi e giovani e nel realizzare workshops teatrali. Nella descrizione di ogni esercizio devono essere incluse la ripartizione dei compiti tra i membri della squadra, insieme a istruzioni specifiche. Oltre a questo, ogni gruppo deve essere accompagnato dai/dalle così detti/e chaperons. Gli/le chaperons sono adulti cui non deve interessare la parte teatrale del workshop, ma piuttosto le condizioni e il benessere di tutti i partecipanti con disabilità visiva. Le responsabilità degli/delle chaperons riguardano il prendersi cura dei bisogni dei partecipanti non vedenti/ipovedenti. Gli/le chaperons lasciano la zona del workshop solo quando devono dare un aiuto ad un/a partecipante con disabilità visiva e i/le partecipanti non vedenti/ipovedenti non devono mai essere lasciati senza l'aiuto degli chaperons.

In caso di gruppi di varie nazionalità, anche se la maggior parte dei/delle partecipanti con disabilità visiva parla una lingua comune a tutti, è sempre una buona idea coinvolgere degli/delle interpreti. Questi/e non devono interferire/intervenire nell'attività. Devono fare educatamente brevi traduzioni delle istruzioni del facilitatore/trice, sostenendo con discrezione i/le partecipanti non vedenti/ipovedenti e aiutarli/e a comprendere pienamente l'intera attività e tutti i suoi aspetti/fasi/compiti/esercizi. I/le leaders del





workshop devono parlare con un linguaggio semplice e frasi brevi.

### ***3. Durata dell'intero workshop e di ciascuna sessione (meeting)***

La durata di una sessione, non dovrebbe essere più di 1 ora e 20 minuti, senza pausa, o 2 ore con una breve pausa. Considerando che le diverse condizioni di perdita della vista dei/delle partecipanti possono variare e che ce ne possono essere alcuni/e che si stancano prima di altri/e, si ritiene opportuno chiedere sempre come si sentono e se hanno bisogno di una pausa. La durata di un intero workshop può variare, a seconda dei/delle partecipanti. Può andare dai 20 ai 25 meetings se l'obiettivo è lo sviluppo di competenze. Se l'obiettivo è una produzione comune, in base alla complessità di questa produzione, il workshop può essere di 3-4 o 10 meetings, ciascuno di una durata specifica.

### ***4. Allestimento (il posto/l'ambiente, dove i fatti devono accadere) & materiali***

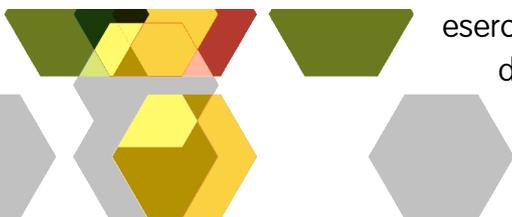
La zona dove avrà luogo un workshop, deve essere controllata e approvata in base a requisiti di sicurezza. Ciò che deve essere tenuto in considerazione è l'uso di colori e contrasti, riverbero e troppo rumore.... I materiali occorrenti per ogni sessione del workshop dipendono dagli esercizi scelti. In ciascuna presentazione dell'esercizio si trova una sezione speciale, che potete consultare, dedicata ai "materiali occorrenti"

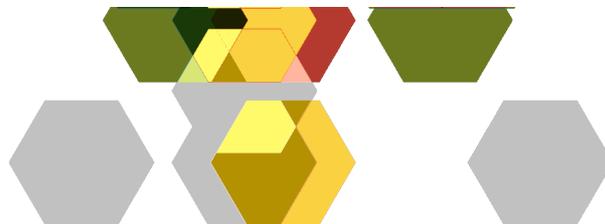
### ***5. Obiettivi generali del workshop***

Gli obiettivi di un workshop dipendono da varie cose. Quando si inizia con un gruppo nuovo che non ha mai fatto questo genere di attività, gli obiettivi principali saranno quelli di far prendere fiducia fisica e vocale, con esercizi di recitazione. Se invece il gruppo ha già fatto questo genere di workshops ed ha esperienza e fiducia in se stesso, l'obiettivo del workshop potrebbe essere di far preparare loro un'opera teatrale con cui presentarsi o lavorare sulle loro capacità di leadership – come potrebbero preparare e svolgere un workshop per altri/e partecipanti non vedenti/ipovedenti o vedenti. A seconda di quello che richiede la particolare situazione, potete scegliere alcuni esercizi in base ai loro obiettivi, come pure proporre altri esercizi che hanno come scopo la formazione del trainer.

### ***6. Strumenti per monitorare il processo e valutare il raggiungimento degli obiettivi***

Quando iniziate un workshop, dovete preparare una breve lista di domande per chiedere ai/delle partecipanti con disabilità visiva di darvi un feedback che vi aiuti nella scelta degli esercizi o nell'intera impostazione del workshop. Dovete determinare alcuni criteri qualitativi – sulla base di





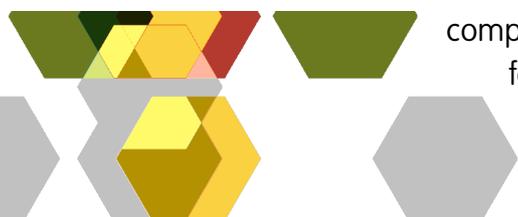
reazioni, comportamento e feedback dei/delle partecipanti non vedenti/ipovedenti (livello di soddisfazione, auto-analisi del livello di auto-stima e di fiducia, facilità nel seguire il workshop, livello raggiunto nel comunicare con i colleghi e con altri – con disabilità visiva o no). Questi devono essere personali e valutati per ciascun/a partecipante – i bisogni e i problemi individuali molto probabilmente variano da ragazzo/a a ragazzo/a, e comunque non dovete mai permettere che un/a singolo/a partecipante non sia monitorato e valutato. Questa è una regola che potrebbe perfettamente essere inserita nella lista delle responsabilità dei/delle co-facilitatori/trici e/o degli/delle chaperons.

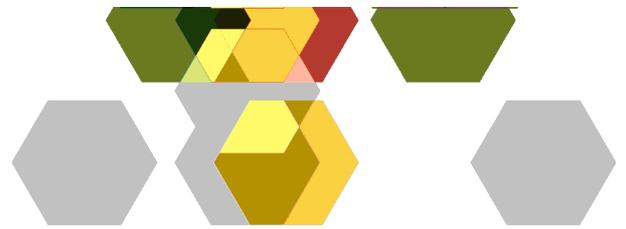
## Documentazione del programma di formazione VISION – esercizi con linee guida

### 1. *Creare l'Insieme*

Gli esercizi che suggeriamo hanno lo scopo di far conoscere i giovani tra di loro, creare un gruppo sano e dinamico e fare in modo che i giovani si sentano a loro agio. Così si forma un gruppo, un insieme di bambini/ragazzi o giovani coinvolti in un'azione comune, con uno scopo comune, a beneficio di tutti. Questo genere di relazione tra i/le partecipanti è essenziale. La fiducia non viene solo dall' auto-coscienza e dalla capacità di aver fiducia in se stessi e nelle proprie abilità, ma anche dall'imparare a conoscere e ad aver fiducia nei colleghi, a lavorare in squadra, a sostenersi a vicenda e credere fermamente che la nostra efficienza si basa su quella degli altri oltre che sulla nostra. In altre parole come si lavora con gli altri, col mondo in generale, è importante per la nostra auto-fiducia, i nostri sentimenti e la conoscenza di noi stessi.

Questi esercizi sono veramente importanti per iniziare il workshop. Devono essere approfonditi durante le prime una o due sessioni e poi eseguiti in breve nelle sessioni successive. Si stabilisce così lo spirito di comunità e si definiscono anche le regole che il gruppo deve seguire. Le **regole** sono introdotte ed accettate da tutti all'inizio del corso. Per introdurre questo esercizio i trainers propongono una serie di regole principali e i/le partecipanti ne possono aggiungere alcune delle loro. Un altro modo è quello che quando il/la facilitatore/trice fa l'elenco dei suggerimenti i/le partecipanti e coloro che propongono regole e iniziative di brainstorming, le possono aggiungere a questo elenco. Le linee guida devono poi essere a disposizione di tutti/e , per normale consultazione. I/le facilitatori/trici devono sempre fare riferimento alle regole, quando si accorgono che una necessità o una certa situazione lo richiedono. Un ottimo esempio per quanto riguarda le regole di comportamento viene dal team di Sofia, che ha proposto, sotto forma di poesia, un elenco di norme teatrali che





guidano i/le bambini/ragazzi a collaborare tra loro e con i/le facilitatori/trici.

La creazione dell'insieme deve comprendere anche l'introduzione della squadra di training, in modo che i/le partecipanti con disabilità visiva abbiano un'idea chiara delle persone con cui stanno lavorando. I/le trainers/facilitatori devono anche incoraggiare i bambini/ragazzi a raccontare chi sono e quali sono le loro aspettative. Questa introduzione, fatta dai/dalle partecipanti, e la conoscenza reciproca sono particolarmente importanti per i gruppi che non sono mai stati in contatto prima e i cui membri non si conoscono. Lo scopo è di dare ai/alle partecipanti l'opportunità di presentarsi e di conoscersi a vicenda; aumentare il livello di comfort dei/delle partecipanti; stabilire un'atmosfera libera per la discussione e la coesione del gruppo

La condivisione delle aspettative definisce gli obiettivi del corso o della sessione e stabilisce le linee generali per il gruppo (p.es. scelta degli esercizi di recitazione, che si ritiene siano i più utili ed efficienti per quello specifico gruppo). Il compito della squadra

di training è quello di assistere il gruppo di giovani con disabilità visiva a realizzare e pianificare i risultati attesi.

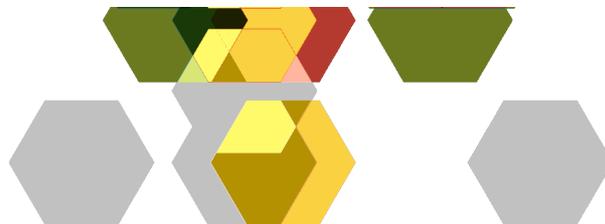
Dettagli medici non devono essere mai richiesti direttamente ai/alle partecipanti, ma si devono consultare i loro educatori/genitori/insegnanti per capire ogni singola condizione e decidere l'approccio migliore.

In base agli obiettivi del workshop e dell'argomento del corso, il team dei facilitatori/trici deve presentare in breve le attività che verranno svolte, la loro durata, il numero di meetings previsto e alcune alternative, che gradatamente si ridurranno ad una sola, per la fine del corso – per esempio una presentazione alla comunità, alla scuola, un flash mob, la partecipazione ad un festival o qualcos'altro. Ai/alle partecipanti devono essere presentate le alternative e aiutati/e a illustrare la loro idea per la finale del workshop.

Gli esercizi di "Creare l'Insieme", spiegati di seguito, gravitano intorno a quanto segue:

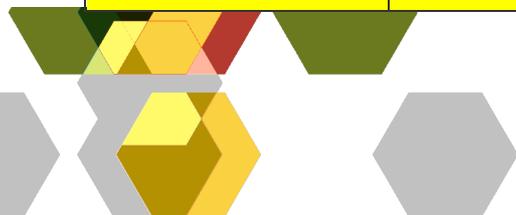
- Introduzione e nomi dei giochi/attività
- Esercizi, presentarsi e dire chi siamo e cosa pensiamo e sentiamo
- Esercizi, coinvolgere la familiarità dello spazio
- Esercizi per creare coesione del gruppo e senso di sicurezza

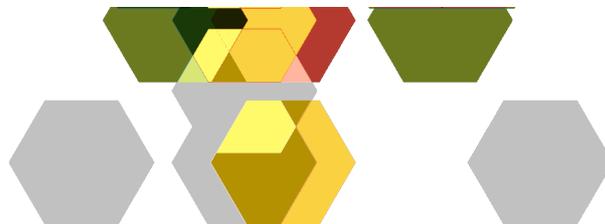




<b>Proposto da</b>	<b>Dinos Aristidou, UCAN</b>
Titolo dell'esercizio	Le Coppie si Uniscono
Durata	5-10 minuti
Obiettivi dell'attività	Incontrare e lavorare con persone nuove in modo sicuro e divertente. Collaborare immediatamente Usare il corpo in modo creativo
Materiali	Nessuno
Esecuzione dell'esercizio	<p>A coppie. Il/la facilitatore/trice dice cose che sono appaiate e i/le partners in 10 secondi rappresentano queste cose con il loro corpo.</p> <p>p.es. Martello e unghia / coltello e forchetta/ scarpa e piede/ musicista e il suo strumento/ tazza e piattino</p> <p>Questo è un esercizio veloce. Il/la facilitatore/trice deve continuare a cambiare coppie in modo che i/le giovani abbiano la possibilità di lavorare con diverse persone. Essendo veloce, incoraggia la collaborazione immediata. E' anche una introduzione divertente all'uso del corpo. Lo si può fare con oggetti più grandi, lavorando in gruppi di 3 o 4.</p> <p>Assicuratevi che ogni volta che c'è il cambio di partner i/le giovani si presentino e si diano la mano. Dopo l'esercizio i/le giovani devono ringraziare il/la loro partner. Questo formalizza la presentazione e aiuta gli/le studenti/esse a ricordare i nomi degli altri.</p>
Valutazione	<p>Con quante persone diverse avete lavorato?</p> <p>Come avete lavorato?</p>
Resoconto e rapporto sulla valutazione	E' coinvolgente e divertente , con tutti/e i/le giovani che partecipano in pieno e che chiaramente si divertono

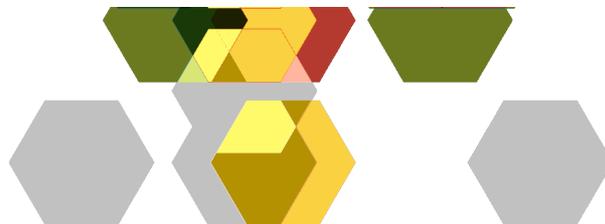
<b>Proposto da</b>	<b>Mared Jarman, UCAN</b>
--------------------	---------------------------





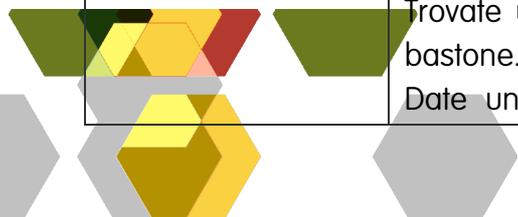
Titolo dell'esercizio	Casa del Gigante
Durata	5-10 Minuti
Obiettivi dell'attività	Lavorare insieme e imparare a conoscersi subito e in maniera divertente. Riscaldare il corpo e fare in modo che la mente inizi a pensare in maniera creativa.
Materiali (se necessari)	Nessuno
Esecuzione dell'esercizio	In gruppi di 5 o 6. Il/la leader nomina gli oggetti della 'Casa del Gigante' e il gruppo in 10 secondi rappresenta con il corpo queste cose. La sola regola è che tutti nel gruppo devono essere uniti fisicamente. P. es. 'Nella casa c'è lo spazzolino da denti del gigante/la sedia/ l'orologio/gli occhiali da sole/il souvenir della Torre Eiffel'. Il/la leader deve creare una storia con gli oggetti e chiedere ai/alle partecipanti di dare qualche idea su cosa potrebbe esserci nella 'Casa del Gigante'.
Valutazione	Come vi siete sentiti durante l'esercizio? Quali oggetti che avete creato vi sono piaciuti di più?
Resoconto e rapporto sulla valutazione	Questo è un esercizio molto coinvolgente, che in genere piace a tutti, indipendentemente dalle loro capacità. Aiuta a stabilire subito la collaborazione e apprezzare la compagnia degli altri

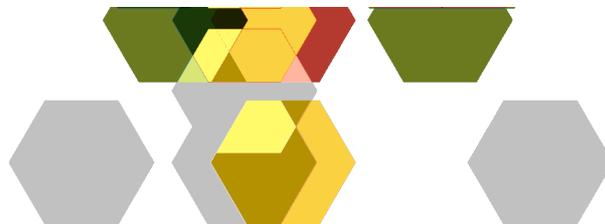
<b>Proposto da</b>	<b>Megan John, UCAN</b>
Titolo dell'esercizio	Passare il Battimano
Durata	5 Minuti
Obiettivi dell'attività	Far concentrare il gruppo. Iniziare a lavorare come squadra e ascoltarsi a vicenda. Lavorare con coordinazione e ritmo Divertirsi.
Materiali	Nessuno
Esecuzione dell'esercizio	Il/la leader spiega gli esercizi al gruppo. Il gruppo deve far passare un battito di mani in tutto il cerchio. Per esempio, il/la leader inizia a passare il battimano alla persona alla sua sinistra; che poi lo deve passare alla persona alla sua sinistra, e così via. Si continua così finché il battito di mani non ritorna al/alla leader. Il/la leader passa un altro battimano e incoraggia il gruppo ad accelerare il passaggio ad un certo ritmo per vedere con che



	<p>velocità riesce a far scorrere il battimano.</p> <p>Se il/la leader ritiene che il gruppo sia riuscito a fare abbastanza bene, può introdurre un secondo tipo di battimano nel cerchio.</p> <p>Il/la leader, spiega di nuovo tutto l'esercizio. Questa volta si devono battere le mani insieme alla persona che ci sta vicino. Ciò significa che il/la leader si gira verso la persona alla sua sinistra, sono faccia a faccia, e battono le mani insieme. La persona alla sinistra del/della leader poi si gira verso sinistra e batte le mani insieme alla persona che le sta vicino e così via. Continua così finché non sarà raggiunto un ritmo regolare. Il/la leader poi incoraggerà il gruppo a velocizzare.</p>
Valutazione	<p>Come vi siete sentiti durante l'esercizio?</p> <p>Vi è piaciuta l'energia e l'aumento della velocità nell'esercizio?</p> <p>Come avete collaborato con gli/le altri/e?</p>
Resoconto e rapporto sulla valutazione	<p>Questo è un esercizio molto coinvolgente, che in genere piace a tutti, indipendentemente dalle loro capacità. Aiuta i/le partecipanti a sviluppare coordinazione e concentrazione e allo stesso tempo diverte.</p>

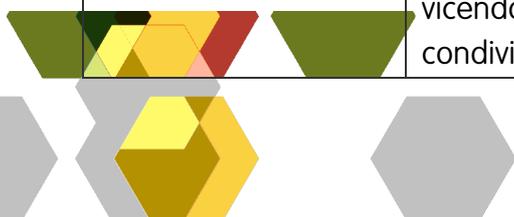
<b>Proposto da</b>	<b>Bernard Latham, UCAN</b>
Titolo dell'esercizio	BASTONI
Durata	5 - 10 minuti
Obiettivi dell'attività	Conoscenza dello spazio e introduzione alla danza e al movimento.
Materiali (se necessari)	<p>1 bastone di bambù di 1 metro per partecipante. Nota: assicurarsi che non ci siano bordi ruvidi e che i/le partecipanti siano sempre sorvegliati.</p> <p>Musica: suggeriamo "Sacrifice", di Lisa Gerrard o qualcosa di questo genere.</p>
Esecuzione dell'esercizio	<p>Questo è un esercizio particolarmente coinvolgente che può essere anche uno spettacolo.</p> <p>Introduce al lavoro in coppia e alla percezione del movimento e dell'emotività del partner. Ascoltare questo particolare brano di musica è essenziale. Creerà l'atmosfera e aiuterà a lavorare con il suono della musica e con un'altra persona.</p> <p>Trovate un partner. State faccia a faccia. Ciascuno di voi ha un bastone.</p> <p>Date un'estremità del bastone al/alla vostro/a partner. Tenete</p>

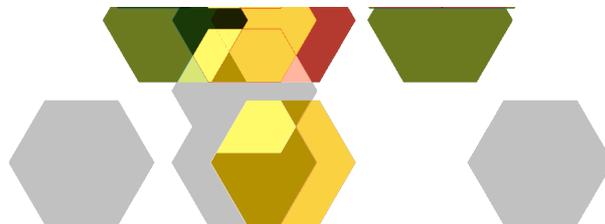




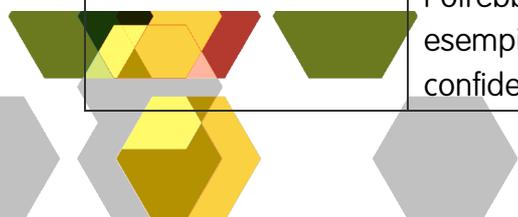
	<p>queste estremità solo con la punta delle dita. Ascoltate la musica. State comodi con le gambe aperte. Così vi potrete muovere più liberamente e avrete un equilibrio migliore. Ricordatevi, la vostra coppia è unita dai bastoni. Iniziate a muovervi. Lentamente. Esplorate lo spazio. Quando vi sentite più sicuri, muovetevi nello spazio. Avete le ginocchia. Piegatele. Avete le braccia. Allungatele. Un/a di voi guida e l'altro lo segue. Scambiatevi i ruoli. Lavorate insieme. Fidatevi uno dell'altro. Scoprite cosa è possibile. Date meno sostegno possibile e lasciate che i/le partecipanti procedano e sentano la musica e il movimento. Incoraggiateli a voce in ogni occasione.</p>
Valutazione	<p>Come vi siete sentiti durante l'esercizio? Cosa vi è piaciuto di più? Che musica vorreste ascoltare la prossima volta che farete questo esercizio?</p>
Resoconto e rapporto sulla valutazione	<p>Questo è un esercizio molto coinvolgente che in genere piace a tutti/e indipendentemente dalle loro capacità. La scelta della musica è molto importante, perché determina l'atmosfera e la velocità del movimento. Fate molta attenzione che i/le partecipanti utilizzino il bastone in modo responsabile.</p>

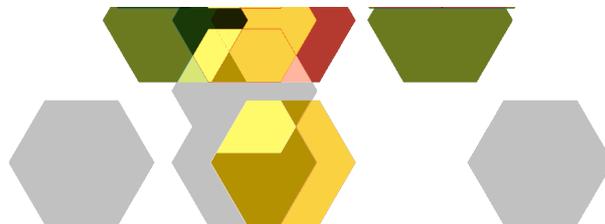
<b>Proposto da</b>	<b>Tsveta Baliyska-Sokolova, School "Louis Braille" &amp; Playback theatre "Here and now"</b>
Titolo dell'esercizio	SOCIOMETRIA
Durata	15-20 minuti (a seconda degli obiettivi potrebbero volerci 60-80 minuti con condivisione alla fine)
Obiettivi dell'attività	<p>La sociometria è una scienza che definisce le posizioni in un gruppo (vedi: "Psychodrama - volume 1" di Jacob Moreno). Lo scopo di questo esercizio è quello di conoscersi attraverso il gioco. La Sociometria mostra le posizioni all'interno del gruppo e gli aspetti biografici e caratteristici – visivamente, attraverso la posizione nello spazio. Il metodo è veloce e divertente. Basato su 5-7 criteri, il/la facilitatore/trice e il gruppo possono capirsi a vicenda più di quanto sarebbe possibile basandosi su ore di condivisione e/o altre tecniche per conoscersi.</p>





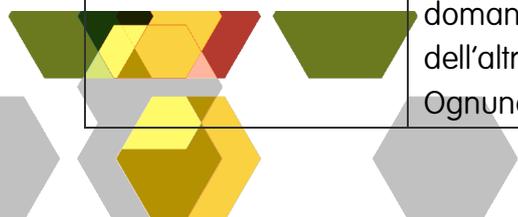
Materiali	Spazio libero
Esecuzione dell'esercizio	<p>Il/la facilitatore/trice deve aver avuto un training in psicodramma e sociometria. Deve avere chiari i criteri di come separare il gruppo, e le relative conseguenze di questi criteri, che sono di grande importanza.</p> <p>I criteri devono essere considerati in base a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Caratteristiche del gruppo – è un gruppo nuovo, è/sono entrato/i a far parte un nuovo/i membro/i, è un gruppo fisso con dinamiche mutevoli e così via.</li> <li>• Gli scopi della sociometria – conoscersi a vicenda, definire le posizioni all'interno del gruppo, cercare le relazioni nel gruppo, scoprire conflitti nascosti ecc.</li> <li>• Le dinamiche di gruppo e le circostanze e caratteristiche in cui si svolge</li> </ul> <p>Il/la facilitatore/trice deve fissare un criterio. Per esempio, "mettetevi in fila secondo l'altezza– dal più alto al più basso, o secondo il numero delle scarpe, o l'età– dal maggiore al più piccolo, o secondo la grandezza del palmo della mano (può essere la transizione all'esercizio "trova le mani"). Fissato il criterio, il gruppo si mette in fila senza l'aiuto del/della facilitatore/trice, che poi chiede separatamente ad ogni partecipante qual'è la sua posizione. Ogni partecipante, se vuole spiegare meglio la sua posizione, risponde alle domande del/della facilitatore/trice. Se il facilitatore/trice ritiene giusta la risposta, può suggerire di cambiare posto. Per esempio: "C'è qualcuno a cui piacerebbe essere di un segno zodiacale diverso?" Se qualcuno/a conferma, il/la facilitatore/trice chiede di che segno vorrebbe essere e lo/la incoraggia ad andare al posto corrispondente a questo segno. Il/la facilitatore/trice osserva e chiede come si sente nel nuovo posto e il/la partecipante risponde. Alla fine, il/la facilitatore/trice chiede in quale posizione ogni partecipante vorrebbe trovarsi per rispettare il criterio dato. Quando ognuno ha definito la sua posizione e controllato quelle degli altri – il/la facilitatore/trice stabilisce il prossimo criterio.</p> <p>Potrebbe essere un tema posto da qualcuno del gruppo. Per esempio, "mettete la mano sulla spalla di una persona a cui confidereste qualcosa di veramente personale", o "mettete la</p>

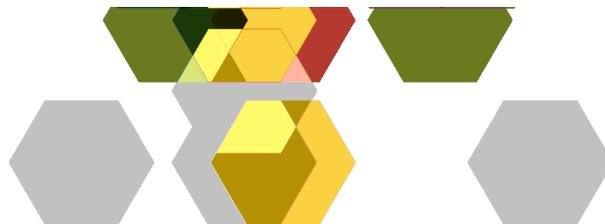




	mano sulla spalla di una persona su cui potete fare affidamento in caso di emergenza”, o „mettete la mano sulla spalla di una persona che scegliereste per un ruolo drammatico (commedia). Ci sono due condizioni – non potete scegliere voi stessi, e dovete fare una scelta. Quando tutti hanno finito il/la facilitatore/trice interroga ogni partecipante.
Valutazione	Come vi siete sentiti durante questo esercizio? Eravate a vostro agio? Come valutereste la vostra interazione con i compagni? E con il/la facilitatore/trice?
Resoconto e rapporto sulla valutazione	Questo metodo è molto valido, ma potrebbe suscitare sentimenti forti, ostilità, conflitto, uno sfogo. Il/la facilitatore/trice deve aver fatto un buon training per poter gestire una situazione di questo genere. Altrimenti ne deriverebbe un effetto negativo sulle dinamiche del gruppo e sull’atmosfera nella conduzione degli esercizi.

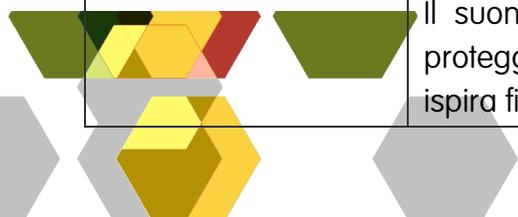
<b>Proposto da</b>	<b>Ina Gerginova &amp; Aleksander Evtimov, FDCBPCS &amp; Playback theatre “Here and now”</b>
Titolo dell’esercizio	Cerchio tattile
Durata	7-10 minuti
Obiettivi dell’attività	Avere la sensazione di far parte di un gruppo, sentire l’altro, accorciare le distanze e mettersi a proprio agio con il contatto tattile. Aumentare l’attenzione alle sensazioni interne, quando si relaziona con gli altri.
Materiali (se necessari)	Nessuno
Esecuzione dell’esercizio	I facilitatori/trici partecipano all’esercizio. L’atmosfera è di grande importanza. Il luogo deve essere silenzioso e sicuro. Il/la facilitatore/trice propone al gruppo di fare un cerchio, di darsi la mano e chiudere gli occhi. Il/la facilitatore/trice chiede ai partecipanti di studiare le due mani che stanno strigendo. Quale è più grande, più calda, più morbida, più umida e più piacevole da strigere? I/le partecipanti rispondono mentalmente alle domande, senza parlare. Le domande mirano a far concentrare sull’impressione che si ha dell’altro. Ognuno fa un piccolo passo in avanti. Il/la facilitatore/trice

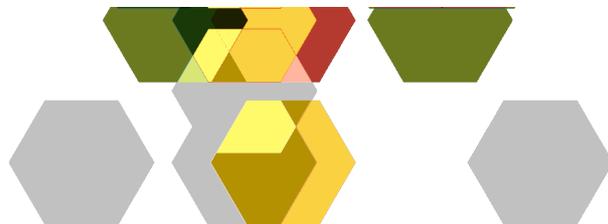




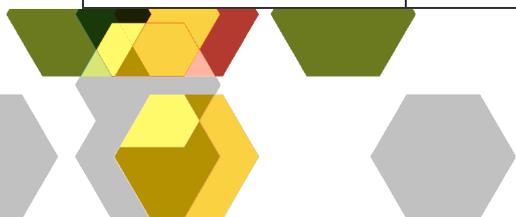
	<p>chiede al gruppo di cambiare il modo di tenere le mani e di farlo "da innamorati" con le dita che si incrociano.</p> <p>Altre domande: Cosa cambia ora? Vi sentite a vostro agio o no? Sentite attraversare una qualche energia? La date o la ricevete, o entrambe le cose? Vi piace di più una mano dell'altra?</p> <p>Ognuno fa un altro piccolo passo in avanti. Il/la facilitatore/trice chiede al gruppo di abbracciare le due persone che hanno vicino. Vi sentite a vostro agio o no? Cosa c'è di diverso? Ognuno fa un altro piccolo passo in avanti.</p>
Valutazione	Il/la facilitatore/trice chiede a tutti di esprimere la propria sensazione con una sola parola.
Resoconto e rapporto sulla valutazione	Un esercizio molto emotivo che crea la sensazione di essere tutt'uno con le persone vicine ed essere capace di notare la differenza, le somiglianze e le relazioni importanti.

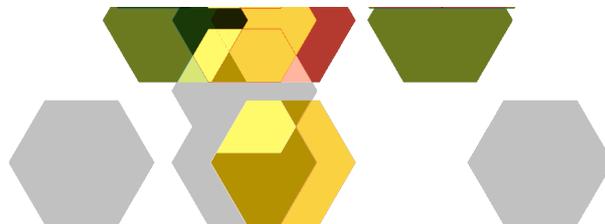
<b>Proposto da</b>	<b>Casimiro Alaimo &amp; Stefania Vitale, Music'Arte</b>
Titolo dell'esercizio	GIOCHI DI FIDUCIA "Il Polo" (o "Il cerchio")
Durata	Varia a seconda del numero di partecipanti e alle differenti esperienze che il leader vede in ogni allievo.
Obiettivo dell'attività	Scoprire ed esplorare il proprio corpo attraverso il contatto fisico con gli altri compagni. Aumentare la fiducia in se stessi e negli altri. Cercare di entrare in contatto con i compagni, facilitando il raggiungimento di un contatto immediato.
Materiali (se necessari)	Nessuno
Esecuzione dell'esercizio	<p>Formare gruppi di 8-12, in piedi in cerchio, vicini tra loro e abbracciati in modo che mani e piedi trovino i compagni di destra e di sinistra e creino un vero abbraccio di gruppo. Uno alla volta, un membro del gruppo va dentro al cerchio e quando è al centro chiude gli occhi, il gruppo allora emette un suono vocale per tutta la durata dell'esercizio, così la persona che è al centro può esaminare il suo corpo e i suoi compagni, può lasciarsi andare, muoversi, affidarsi al cerchio, fiducioso/a nel fatto che il cerchio sia pronto ad accogliere il corpo che è al centro.</p> <p>Il suono, creato intorno alla persona che è al centro, lo/la protegge da stimoli esterni e dalle sue paure. Questa sicurezza ispira fiducia negli altri e favorisce la formazione del gruppo e la</p>





	<p>fiducia nel gruppo. Il leader regolerà la lunghezza dell'esercizio per ciascun partecipante.</p>
Valutazione	<p>Potete chiedere ai/alle partecipanti come si sono sentiti quando erano parte del cerchio e quando erano dentro al cerchio. Cosa era meglio?</p>
Resoconto e rapporto sulla valutazione	<p>Giochi di fiducia sono indispensabili in teatro, in un workshop/laboratorio, soprattutto se i/le partecipanti sono non vedenti o ipovedenti. Questi esercizi aiutano ad aumentare la fiducia in se stessi, negli altri e nel mondo che ci circonda. Permettono di sviluppare una maggiore auto-presenza, una maggiore sensibilità e una migliore comprensione degli altri sensi. Il training sulla "fiducia" in un ambiente protetto, come un teatro, un workshop/ laboratorio, permette di vivere in pieno, in modo consapevole, una dimensione collettiva in cui ciascuno può pensare in prima persona, concentrandosi sul suo comportamento individuale, e diventa un contributo fondamentale (insieme a quello degli altri) per una crescita consapevole del gruppo. In pratica, il lavoro di gruppo funziona bene quando i membri stabiliscono una vera fiducia in se stessi e nel gruppo. Le azioni diventano facili, quando ognuno è concentrato sul proprio lavoro e ha fiducia negli altri e nel loro lavoro.</p> <p>Alcune valutazioni di partecipanti , che hanno provato questo esercizio a Palermo 1 (C1):</p> <p><b><i>"Mi stavo muovendo e poi ho sentito il cuore di qualcuno ed è stato bello"</i></b>. Marta, 14 anni, cieca assoluta.</p> <p><b><i>"Sapevo che il cerchio era piccolo, ma lo sentivo enorme"</i></b>. Silvia, 16 anni, disabile visiva.</p> <p><b><i>"Non sembra un cerchio. Ero concentrata sui suoni e ho perso il senso dell' orientamento. Lo spazio era indefinito"</i></b>. Megan, membro UCAN, tre tipologie di disabilità visiva.</p> <p><b><i>"Mi sono sentita parte del cerchio, non nel cerchio. Eravamo un insieme, una sola cosa"</i></b>. Mared, membro UCAN, vista periferica.</p>





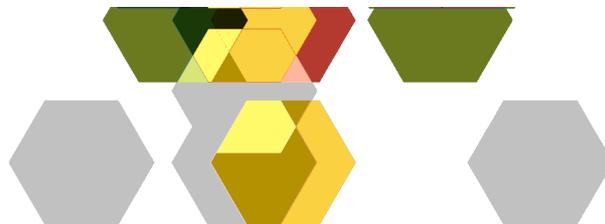
<b>Proposed by</b>	<b>Casimiro Alaimo &amp; Stefania Vitale, Music'Arte</b>
Titolo dell'esercizio	Saluti giapponesi
Durata	25 minuti
Obiettivi dell'attività	Un esercizio di concentrazione per imparare a lavorare all'unisono.
Materiali (se necessari)	Nessuno
Esecuzione dell'esercizio	I partecipanti sono in cerchio. Il leader aiuta il gruppo a trovare la concentrazione per iniziare, fa attenzione alla postura dei/delle partecipanti che deve essere rilassata e più naturale possibile. Il facilitatore sceglie un capo-gruppo tra i partecipanti. Questo deve fare un passo in avanti e allungare un braccio (sinistro o destro) verso il centro del cerchio e dire ad alta voce "HA". Quando il capo-gruppo inizia questo movimento, l'intero gruppo deve provare a fare lo stesso movimento e lo stesso suono in perfetta sintonia con il capo. Poi tutti i partecipanti riprendono la posizione di partenza, pronti per una nuova prova con un nuovo capo-gruppo. Variante: Durante l'esercizio tutti i/le partecipanti tengono gli occhi chiusi.
Valutazione	Come vi siete sentiti a fare l'esercizio? Come vi siete sentiti da capo-gruppo ? Come avete gestito la sincronia?
Resoconto e rapporto sulla valutazione	Un eccellente esercizio di concentrazione, per ascoltare e sentirsi parte del gruppo.

## ***2. Creare capacità***

Questa parte, che prende più tempo e comprende la parte più importante del training VISION, include sessioni ed esercizi, volti a superare i problemi riscontrati e ad acquisire le competenze e la fiducia, a cui i/le partecipanti mirano, attraverso esercizi teatrali e liberatori. Gli esercizi proposti di seguito possono essere usati su base modulare – selezionati dai trainers a seconda del gruppo specifico e delle esigenze/aspettative riscontrate.

<b>Proposto da</b>	<b>Dinos Aristidou, UCAN</b>
--------------------	------------------------------

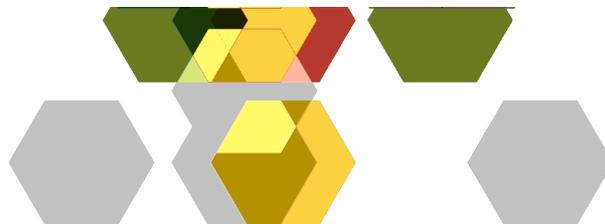




Titolo dell'esercizio	Palmo sulla Mano
Durata	10-15 minuti
Obiettivo dell'attività	Movimento sicuro e uso dello spazio Uso del corpo Utilizzo di diverse direzioni e livelli Legame e complicità con gli altri
Materiali (se necessari)	Nessuno
Esecuzione dell'esercizio	I/le partecipanti iniziano a camminare nella sala avvertendo e vivendo lo spazio. I/le partecipanti allungano le braccia e le usano per dirigersi attraverso lo spazio mentre il/la facilitatore/trice mette una musica appropriata. Il/la facilitatore/trice presenta l'idea di 6 direzioni (sinistra, destra, sopra, sotto, avanti, indietro) e chiede ai partecipanti di studiare tutte queste direzioni I/le partecipanti lavorano a coppie. Uno mette il palmo della mano sul dorso della mano dell'altro. Uno spinge leggermente verso il basso e l'altro spinge leggermente verso l'alto, quindi c'è una certa tensione. Rimanendo in contatto, la coppia ora si muove attraverso lo spazio – a volte guida uno di loro, a volte l'altro, si scambiano la guida, esplorano lo spazio e si muovono nelle 6 direzioni.
Valutazione	Come avete avvertito lo spazio? Come vi siete sentiti? Come avete guidato e come avete seguito? Cosa preferite?
Resoconto e rapporto sulla valutazione	Questo è un esercizio molto efficace sul condurre e sul seguire e su come noi talvolta scegliamo/abbiamo bisogno di guidare e talvolta di seguire. Crea fiducia e legami tra i partecipanti e sicurezza nel servirsi dello spazio e del corpo.

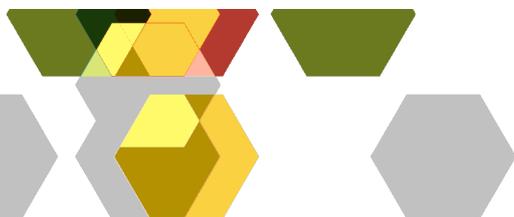
<b>Proposto da</b>	<b>Bernard Latham, UCAN</b>
Titolo dell'esercizio	Spalle, Colli e Teste
Durata	5 - 10 minuti
Obiettivo dell'attività	Auto-consapevolezza fisica e controllo

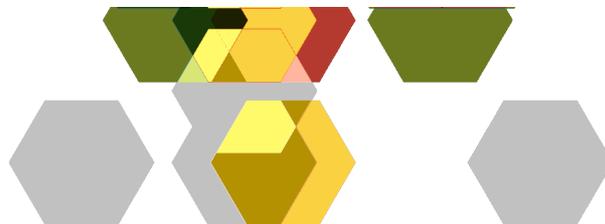




Materiali (se necessari)	Nessuno
Esecuzione dell'esercizio	<p>E' importante precisare che questi esercizi sono da usare proprio all'inizio del programma di formazione. L'auto-consapevolezza è fondamentale, come lo è 'conoscere il proprio spazio' Il/la partecipante deve sentirsi fisicamente a proprio agio prima di passare a cose più impegnative.</p> <p>Iniziate stando in una posizione comoda e naturale, p.es. gambe divaricate e braccia lungo i fianchi. Alzate le spalle come per toccare le orecchie. Tornate in posizione naturale. Ripetete 4 volte.</p> <p>Di nuovo in posizione naturale. La spalla destra si muove e fa un cerchio all'indietro per 4 volte. Fate la stessa cosa con la spalla sinistra. Ora ripetetela con ambedue le spalle. Tornate in posizione naturale: Girate la testa a destra,ripetete 4 volte. Poi a sinistra per 4 volte. A destra e a sinistra per 4 volte. Infine muovete la testa in alto e in basso per 4 volte</p>
Valutazione	<p>Avete trovato difficile qualcuno di questi esercizi?</p> <p>Come vi sentite ora che avete finito gli esercizi?</p> <p>Con questo esercizio i/le facilitatori/trici individuano difficoltà fisiche che i partecipanti potrebbero avere.</p>
Resoconto e rapporto sulla valutazione	<p>Movimento e rapporto con il proprio fisico è spesso difficile per i/le non vedenti. Quando spiegate questo esercizio, assicuratevi che le vostre parole descrivano bene tutti i movimenti, e date assistenza, se necessario. Un premuroso incoraggiamento ed entusiasmo sono essenziali per il successo della sessione.</p>

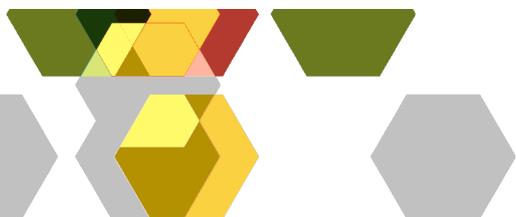
<b>Proposto da</b>	<b>Bernard Latham, UCAN</b>
Titolo dell'esercizio	ALZARSI LENTAMENTE E SCENDERE LENTAMENTE
Durata	da 5 a 10 Minuti
Obiettivo dell'attività	Controllo fisico, concentrazione centrata,apprezzamento della Musica
Materiali (se necessari)	Suggerimento di musica teatrale DAWN by Cinematic Orchestra. I/le partecipanti devono indossare abiti adeguati e comodi.

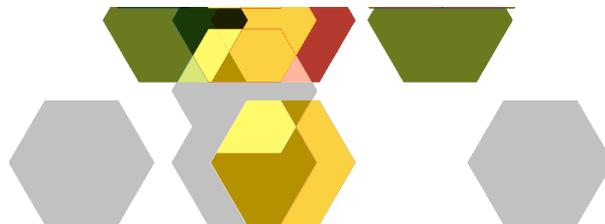




Esecuzione dell'esercizio	<p>Il luogo del workshop determina il numero di partecipanti. L'importante è che ci sia abbastanza spazio per muoversi agevolmente a suon di musica.</p> <p>Dite ai partecipanti di sdraiarsi a terra sulla schiena. Invitateli a respirare profondamente e a rilassarsi. Palmi delle mani rivolti verso il basso, occhi chiusi. Suggeriamo che siano i/le partecipanti a decidere quando e come muoversi, sottolineate l'importanza di ascoltare la musica. Dite loro di immaginare che fili invisibili li stiano facendo alzare molto, molto lentamente e di servirsi della musica come guida e ispirazione.</p> <p>Poi, raggiunta la posizione eretta, chiedete loro di rimanere in piedi in modo naturale, e immaginare di essere spinti di nuovo verso il pavimento, e alla fine ritrovarsi con la schiena a terra, i palmi delle mani rivolti verso il basso e gli occhi chiusi.</p>
Valutazione	<p>Come vi siete sentiti nel fare questo esercizio?</p> <p>Se doveste rifare l'esercizio vi muovereste più lentamente?</p> <p>Avete trovato difficile qualche parte dell'esercizio?</p> <p>La musica vi ha aiutato, se sì come?</p>
Resoconto e rapporto sulla valutazione	<p>Questo esercizio è una preparazione molto utile per l'esecuzione o per la preparazione alla 'condivisione'. Consente ai/alle partecipanti di valutare quanto controllo fisico e concentrazione hanno, e l'importanza di servirsi della musica come segnale fisico nella rappresentazione</p>

<b>Proposto da</b>	<b>Ina Gerginova &amp; Aleksander Evtimov, FDCBPCS &amp; Playback theatre "Here and now"</b>
Titolo dell'esercizio	Immagini del corpo
Durata	10-15 minuti
Obiettivo dell'attività	L'obiettivo principale è imparare ad esprimersi con il corpo, a usare immaginazione e scoprire i vari modi per rappresentare concetti astratti e oggetti concreti.
Materiali (se necessari)	Nessuno

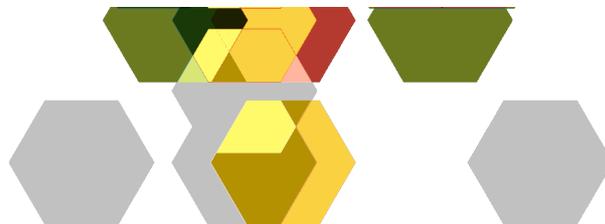




Esecuzione dell'esercizio	Il facilitatore/trice inizia una conversazione sul linguaggio del corpo e l'importanza del legame con il corpo. Chiarisce che non esiste un modo di esprimersi giusto o sbagliato. Poi dice ai membri del gruppo di esprimersi con una posa: un orologio, un albero, un sole, un fiore, diversi animali, amore, amicizia, rabbia, una riunione e altro ancora. A seconda dell'età e delle dinamiche del gruppo, l'esercizio può avere un tempo limitato per ciascuna posa. L'esercizio si trasforma lentamente da posa, a movimento e gli ultimi movimenti sono mini danze.
Evaluation	Come vi siete sentiti durante l'esercizio? C'è stata un'immagine che avete rappresentato particolarmente bene (secondo voi)? Cosa ne pensate delle pose dei vostri compagni?
Resoconto e rapporto sulla valutazione	Un esercizio interessante che descrive e dimostra che il corpo può rappresentare vari oggetti, azioni, sentimenti, emozioni. Se usato al massimo delle sue potenzialità, il corpo diventa un'eccellente strumento di comunicazione non solo in teatro, ma anche nella vita di tutti i giorni.

<b>Proposto da</b>	<b>Casimiro Alaimo &amp; Stefania Vitale, Music'Arte</b>
Titolo dell'esercizio	Cammina come se.....
Durata	30 minutes
Obiettivi dell'attività	Passaggio alla finzione scenica, rappresentazione del corpo per descrivere una situazione.
Materiali (se necessari)	Nessuno





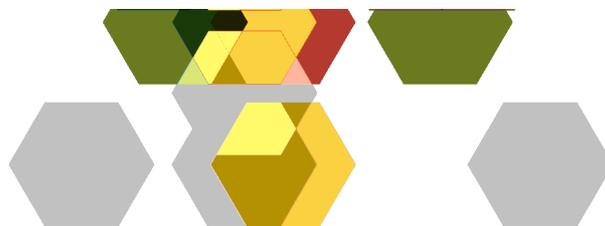
Esecuzione dell'esercizio	Il gruppo cammina intorno alla zona dove si svolgono le rappresentazioni. Quando il gruppo raggiunge una buona qualità di movimento e di concentrazione il/la facilitatore/trice dà una serie di comandi appartenenti alla categoria "come se". Gli ordini possono riferirsi alla categoria spaziale o atmosferica ("come se foste in una palude", "nel deserto", "in campagna", o "come se piovesse", "ci fosse un forte sole", "nevichi fino alle ginocchia", ecc.); alla categoria dei colori ("come se foste blu" o rossi/e o gialli/e, o verdi ecc.); alla categoria delle emozioni e dei (rabbia, gioia, paura, curiosità, innamorati/e e così via).
Valutazione	Come vi siete sentiti durante l'esercizio? Quale incarico vi è piaciuto di più? Perché?
Resoconto e rapporto sulla valutazione	Questo esercizio offre l'opportunità di combinare un'allegria immaginazione e un esercizio teatrale, facilitando il passaggio dalla dimensione quotidiana allo spazio e al tempo creativi.

### ***3. Condividere le idee, giocando e creando***

La serie di esercizi, presentati qui di seguito, si basa su un pacchetto che stimola con storie, miti e leggende, create allo scopo di dare spunti e idee su cui poter sviluppare le linee delle attività. Il pacchetto è disponibile sul sito web del progetto: <http://www.vision-erasmusplus.eu/pages/other.php>.

<b>Presented by</b>	<b>Dinos Aristidou, UCAN</b>
Titolo dell'esercizio	Animare una storia
Durata	da 40 minuti a 1 ora
Obiettivi dell'attività	Fare teatro, usando corpo e voce per creare scene, ambienti e storie
Materiali (se necessari)	Nessuno

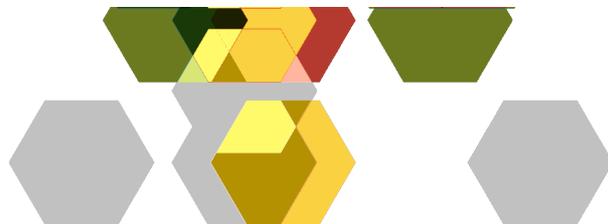




Esecuzione dell'esercizio	<p>Questa è un'attività per l'intero gruppo. E' una buona introduzione al teatro fisico con risultati veloci, tali da poter finire l'esercizio teatrale in appena un'ora e mezza.</p> <p>Scegliete qualsiasi storia- miti,- fiabe storie note ecc.vanno tutte bene per questa attività.</p> <p>Individuate: oggetti, luoghi, azioni della storia e <b>SENZA LEGGERE LA STORIA</b> esaminate ognuno di questi con il gruppo e trasformateli in azione.</p> <p>P.es. Come rappresentiamo il cielo?          Come rappresentiamo la montagna?          Chi sarà la dea?          Come la rappresenteremo in viaggio?          Chi sarà Medusa?          Chi vorrà raccontare la storia? ecc.</p> <p>Dopo che avrete esaminato tutte le azioni/animazioni, il leader legge la storia e il gruppo compie le azioni come le ha imparate, seguendo le parole pronunciate. Fatto questo potete fare le prove e poi presentare la storia.</p>
Valutazione	<p>Come raccontate una storia, Use siete in teatro?          Come create una scena?</p>
Resoconto e rapporto sulla valutazione	<p>Con questo metodo si ottengono risultati in breve tempo, coinvolge tutti e tutti sono alla pari durante il racconto della storia. Dimostra che il corpo ,il movimento e la voce possono creare mondi interi. Dà ai/alle partecipanti un senso di conquista e dimostra come il teatro sia un potente modo per raccontare le storie.</p>

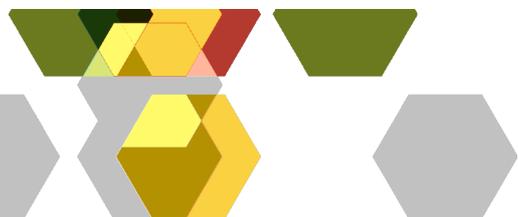
<b>Proposto da</b>	<b>Bernard Latham, UCAN</b>
Titolo dell'esercizio	FACCE
Durata	5 - 10 minuti
Obiettivi dell'attività	Comprendere l'espressione della faccia
Materiali (se necessari)	Nessuno

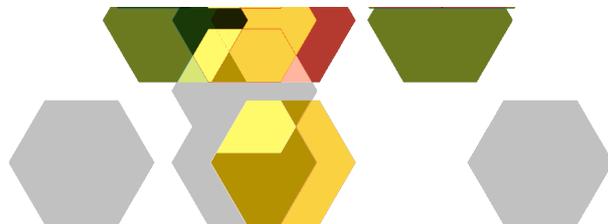




Esecuzione dell'esercizio	<p>Questo è un esercizio di gruppo ed è un modo eccellente per i/le partecipanti di mostrare al facilitatore/trice come esprimono le loro emozioni con la faccia. Ciò è molto importante, poiché a volte è difficile per un trainer vedente interpretare le espressioni facciali di una persona non vedente. All'esercizio ci si deve avvicinare in maniera delicata e divertente e si svolge meglio se si è in cerchio.</p> <p>State in piedi in posizione naturale.</p> <p>Mostrate una faccia felice.</p> <p>Mostrate una faccia triste.</p> <p>Mostrate una faccia arrabbiata.</p> <p>Ripetete quante volte volete.</p> <p>Fatelo sempre più veloce.</p> <p>State in piedi in posizione naturale.</p> <p>Fate vedere la lingua.</p> <p>Muovetela a destra.</p> <p>Muovetela a sinistra.</p> <p>Muovetela verso l'alto.</p> <p>Muovetela verso il basso.</p> <p>Ripetete quante volte volete.</p> <p>Fatelo sempre più veloce.</p>
Valutazione	<p>Con quanta efficacia i/le partecipanti hanno espresso l'emozione richiesta?</p> <p>Cosa ha capito il/la facilitatore/trice sui/sulle partecipanti?</p>
Resoconto e rapporto sulla valutazione	<p>È importante rilevare se qualche giovane ha difficoltà a rappresentare un'emozione facciale. Se si è in dubbio, consultare un operatore di supporto educativo o emotivo.</p>

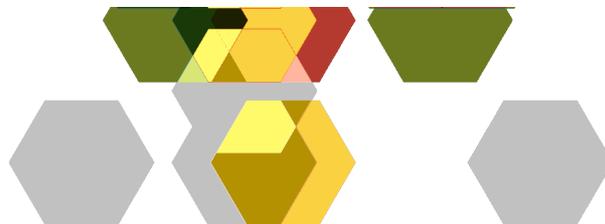
<b>Proposto da</b>	<b>Tsveta Baliyska-Sokolova, School "Louis Braille" &amp; Playback theatre "Here and now" &amp; Claudio Ingoglia, FDCBPCS</b>
Titolo dell'esercizio	Comunicazione senza parole
Durata	2-3 minuti a coppia
Obiettivi dell'attività	Lo scopo del gioco è essere introdotti alle possibilità di una comunicazione non verbale e poi liberarle dal peso delle parole. (Friðriksdóttir, 2012)
Materiali	Nessuno





Esecuzione dell'esercizio	<p>Fase 1: Il/la trainer chiede ai/alle partecipanti se sanno come comunicano i beb�. Chiede di immaginare e riprodurre una conversazione tra bambini, che non parlano. I gesti vanno bene perch� sono presenti nella comunicazione dei beb�, ma non sono ammesse parole. Il/la trainer divide i partecipanti in coppie. Nella prima parte tutte le coppie fanno l'esercizio contemporaneamente; poi ogni coppia si esibisce e mostra la sua comunicazione agli altri partecipanti. Questa fase finisce quando tutte le coppie si sono esibite.</p> <p>Fase 2: Questa fase fa parte di un gioco, il <b>Gibberish</b> (Spolin, 1986). Gibberish consiste nel sostituire le parole di senso compiuto in suoni non definiti. Il/la trainer dice alle coppie di fare una conversazione riproducendo i suoni delle lingue (Francese, Spagnolo, Russo, Italiano, Tedesco, Cinese ecc.) che i/le partecipanti hanno presente, ma non conoscono. Prima, tutte le coppie fanno l'esercizio contemporaneamente; poi ogni coppia mostra la sua comunicazione agli altri partecipanti; Questa fase finisce quando tutte le coppie si sono esibite.</p> <p>Esecuzione: <b>Gibberish - lo show televisivo</b>. In quel gioco si preparano 3 sedie, una per il/la presentatore/trice televisivo/a, una per l'ospite straniero/a, e la terza per il/la traduttore/trice. L'ospite � di un certo paese e parla la lingua di quel paese in stile gibberish.[...] Il/la presentatore/trice TV parla inglese tutto il tempo e il/la traduttore/trice 'traduce' quello che l'ospite dice al/alla presentatore/trice TV e quello che il/la presentatore/trice TV dice all'ospite. Quindi, in un certo senso � il/la traduttore/trice che controlla il gioco.(Fri�rriksd�ttir, 2012).</p> <p>Suggerimento: Non scegliete un'ospite che proviene da un paese la cui lingua � parlata dai/dalle partecipanti.</p>
Valutazione	<p>Come vi siete sentiti durante questo discorso improvvisato?</p> <p>Avete capito i messaggi che il vostro partner vi mandava col linguaggio dei beb� o gibberish?</p> <p>Cambiereste qualcosa se aveste l'opportunit� di rifare l'esercizio?</p>





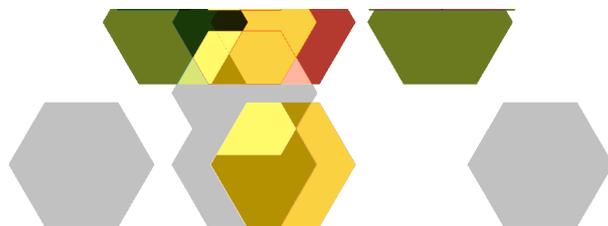
Resoconto e rapporto sulla valutazione	Un esercizio liberatorio che dimostra come può andare bene una comunicazione fatta di intonazione, forza o volume della voce, postura e gesti.
--	--

#### 4. Presentarsi

Lo scopo di questi esercizi è di aiutare i/le partecipanti a scegliere come vorrebbero presentarsi e cosa hanno imparato/costruito/sviluppato con l'aiuto del workshop di recitazione.

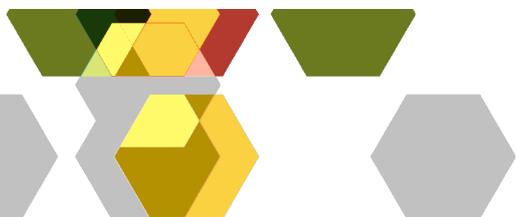
<b>Presentato da</b>	Dinos Aristidou, UCAN
Titolo dell'esercizio	La tempesta di carta
Durata	10 minuti
Obiettivi dell'attività	L'uso della voce e del suono per creare l'atmosfera e vivere luoghi e situazioni. Sviluppare capacità di ascolto e collaborazione attraverso l'ascolto. Rappresentare una tempesta.
Materiali (se necessari)	Ogni partecipante deve avere un foglio di giornale.
Descrizione dell'esercizio	<p>I/le partecipanti sono in cerchio. Ognuno tiene un grande foglio di giornale verticalmente, con il lato più lungo rivolto verso il basso. Il/la facilitatore/trice spiega che tutti dovranno creare una violenta tempesta di pioggia che inizierà piano, quasi come una brezza, poi cambia in pioggia debole con poche gocce che cadono sulle foglie e poi si trasforma in una violenta temporale prima di diventare di nuovo pioggia leggera, e alla fine silenzio.</p> <p>Il gruppo deve ascoltare attentamente, rappresentare le fasi fino al temporale e poi il silenzio. Il/la facilitatore/trice dice ai partecipanti di immaginare di essere a sedere da qualche parte, al chiuso.</p> <p>Silenzio. Poi il/la facilitatore/trice inizia a muovere il foglio delicatamente. Il gruppo subentra lentamente e con il giornale crea il suono della pioggia, battendolo, accartocciandolo, strofinandolo. Continua così fino a tornare al silenzio.</p>

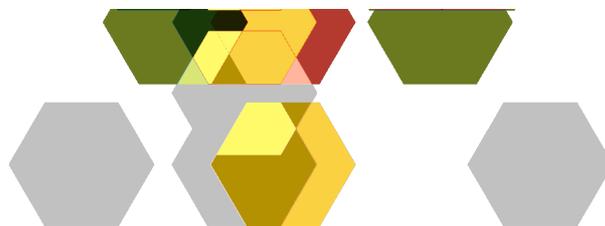




Valutazione	Come vi siete sentiti? Come create l'atmosfera, usando suono e oggetti? Come avete lavorato tutti insieme come gruppo
Resoconto e rapporto sulla valutazione	Questo esercizio riguarda la collaborazione creata con l'ascolto e il lavorare insieme, quasi come un'orchestra, completando, avviando, e sviluppando ogni contributo dell'altro al resoconto. Crea anche attenzione e concentrazione.

<b>Presentato da</b>	<b>Mared Jarman and Megan John, UCAN</b>
Titolo dell'esercizio	Kumala Vista
Durata	15-20 minuti
Obiettivi dell'attività	Ascoltarsi a vicenda e lavorare in gruppo. Sviluppare l'ascolto e la facoltà di comunicare e coordinare. Riscaldare la voce e imparare un nuovo canto.
Materiali (se necessari)	Nessuno
Esecuzione dell'esercizio	In un grande gruppo il/la leader sta in piedi al centro del cerchio e inizia con un ritmo che tutto il gruppo deve riprodurre. Il ritmo consiste in un battito di mani e un colpo sulle ginocchia che si ripetono in continuazione. Quando il gruppo ha capito il ritmo, il/la leader insegna al gruppo le parole. Il/la leader può cambiare la velocità o il volume di una canzone e continuare a ripeterla finché è sicuro/a che il gruppo abbia imparato la canzone. Il gruppo poi viene diviso in due gruppi A e B. A questo punto il/la leader si unirà ad un gruppo e sarà compito dei gruppi cantare e fare l'eco a vicenda. Il/la leader dice al gruppo A di iniziare e al gruppo B di ripetere le parole. Le parole e la melodia possono essere controllate nel video del sito del progetto – <a href="http://www.vision-erasmusplus.eu">www.vision-erasmusplus.eu</a> – titolo del video "Kumala Vista".
Valutazione	Come vi siete sentiti/e? Vi è piaciuto il concerto che avete creato con i/le vostri/e compagni/e? Come avete collaborato con gli altri?





Resoconto e rapporto sulla valutazione	Un esercizio molto coinvolgente che aiuta i/le giovani a presentarsi con fiducia e di ottimo umore davanti al pubblico.
--	---

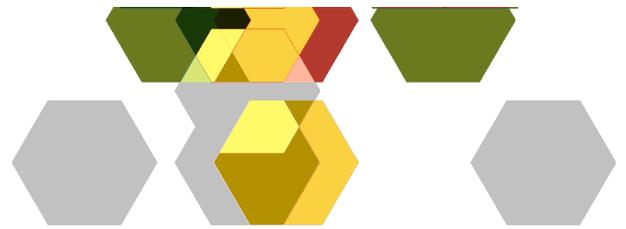
### ***5. Riflessione e conclusione***

Lo scopo degli esercizi inclusi nella sezione finale, è di riassumere il workshop di formazione e fare in modo che i/le partecipanti vadano via soddisfatti del risultato.

<b>Proposto da</b>	<b>Tsveta Baliyska-Sokolova, School "Louis Braille" &amp; Playback theatre "Here and now"</b>
Titolo dell'esercizio	Condividere
Durata	20- 30 minuti
Obiettivi dell'attività	Questo è un esercizio che serve a riassumere un workshop a lungo termine. La condivisione permette ad ogni partecipante di prendere coscienza delle proprie esperienze e scoperte, qualità e difetti. Gli altri, che ascoltano, riconoscono alcune delle loro stesse sensazioni ed esperienze, si chiariscono concetti di cui non erano coscienti e capiscono meglio l'altra persona.
Materiali (se necessario)	Nessuno
Esecuzione dell'esercizio	I/le partecipanti sono in cerchio. Ognuno descrive le esperienze acquisite durante il workshop, spontaneamente o seguendo l'ordine del cerchio. <b>IMPORTANTE:</b> Il/la facilitatore/facilitatrice non deve permettere valutazioni o critiche; i partecipanti devono solo essere incoraggiati a condividere i loro sentimenti.
Valutazione	Domande riguardanti le sensazioni dei/delle partecipanti, suscitate dalle attività del workshop
Resoconto e rapporto sulla valutazione	Per il/la facilitatore/trice questo esercizio fornisce il feedback su cosa ha avuto successo e cosa invece – non così tanto; se qualcosa è stata tralasciata, cosa può essere migliorato nel suo lavoro, se si è occupato singolarmente di ciascun/a partecipante e se ha risposto alle esigenze di tutto il gruppo come insieme.

### **Questionari di valutazione**





### Valutazione della sessione di un workshop

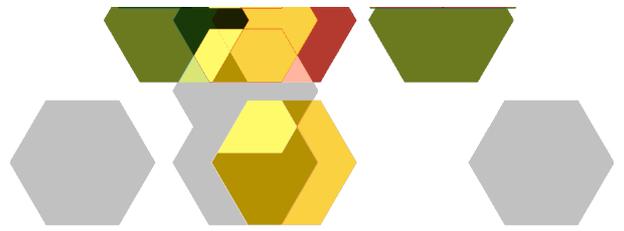
- Cosa vi è piaciuto di più? (può essere una parte della sessione, un esercizio specifico, l'interazione con gli altri, la comunicazione con i/le facilitatori/trici)
- Ci sono state cose che non vi sono piaciute? (come sopra)
- Cosa può essere migliorato? (come sopra)
- Cosa avete imparato? (su voi stessi/e – capacità, talenti, interessi, ispirazioni, paure - sui/sulle vostri/e compagni/e, sui/sulle facilitatori/trici, sulla vita in generale)
- Quale parte della sessione vi ha dato più sicurezza? (dove pensate di aver reso al meglio ...)
- Il tempo riservato all'intera sessione è stato sufficiente? Se no, secondo voi, quanto tempo dovrebbe durare la sessione?
- Vi sono piaciuti i vostri compagni, quanto?
- Il tempo dato ai singoli esercizi è stato sufficiente? Se no, secondo voi cosa dovrebbe essere cambiato?
- Le pause sono state sufficienti?
- Cosa cambiereste? (se qualcosa è da cambiare ... probabilmente quello che non vi è piaciuto)
- Altri suggerimenti?

### Valutazione generale del workshop

- Cosa vi è piaciuto più di tutto? (pensate alle attività e agli esercizi, interazioni con gli altri, comunicazione con i/le facilitatori/trici)
- Cosa vi è piaciuto di meno? (come sopra)
- Cosa si può migliorare? (come sopra)
- Cosa avete imparato? su voi stessi/e – capacità, talenti, interessi, ispirazioni, paure - sui/sulle vostri/e compagni/e, sui/sulle facilitatori/trici, sulla vita in generale)
- Cos'altro vi portate via da questa esperienza? (le sensazioni che vi hanno accompagnato durante il workshop e le emozioni che state provando adesso, qualche competenza specifica, o capacità, amicizie)
- Quali aspetti del workshop vi hanno fatto sentire più sicuri? (dove pensate di aver reso al meglio ...)
- Cosa rende bravo un/a facilitatore/trice? (dite come immaginate un buon facilitatore/trice – per la capacità di comunicare e per l'approccio che ha con i/le giovani in generale, per saper



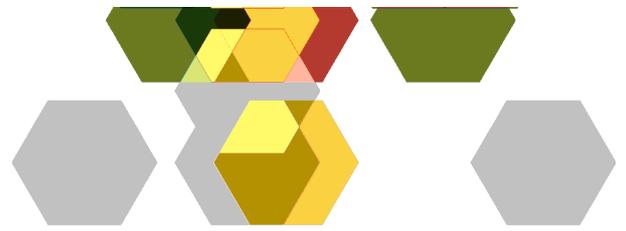
#### 4. Good practices



capire come lavorare con giovani non vedenti/ipovedenti, per qualità specifiche ...)

- Che consiglio daresti al/alla facilitatore/trice? (come può, secondo voi, migliorare il suo comportamento per corrispondere alla vostra visione di buon/a facilitatore/trice...)
- Qual'è la durata migliore delle sessioni? Quanto deve durare una pausa? Il pranzo?
- Qual'è la parte più importante di un workshop? (gli esercizi, le regole del gioco, raccontare le storie, o forse le pause)
- Cosa cambiereste? (se qualcosa è da cambiare ... probabilmente quello che non vi è piaciuto)
- Cosa è essenziale e deve rimanere così? (ciò che secondo voi non deve essere levato in un workshop con partecipanti non vedenti/ipovedenti)
- Altri suggerimenti?





# Bibliografia

Aristidou, D. (2017). Verbatim theatre variations. Cardiff, Wales, UK.

Bono, E. d. (1985). *The Six Thinking Hats*.

Chang S. & Schaller J. (2000). *Perspectives of adolescents with visual impairments on social support from their parents*.

Cimarolli V.R. & Boerner K. (2005). *Social support and well-being in adults who are visually impaired*.

Growing Green. (n.d.). Growing Green. Fora Copenhagen & Erasmus+ project.

Hall, E. T. (1990). *Understanding Cultural Differences - Germans, French and Americans*.

Hawkings. (1997).

Hersh & Johnson. (2008). *On modelling assistive technology systems – Part I: Modelling framework*.

Hofstede, G. (1991). *Cultural dimensions theory*.

Meyer, E. (2017). *Culture map*.

Polychronopoulos. (1995). *Children & adolescens with special needs and abilities. Athens, S Polychronopoulou*.

Schein, E. (1980). *Organizational Psychology, 3rd Edition*.

Trompenaars, Hampden-Turner. (1998). *The Seven Dimensions of Culture*.

Drosaki Ef. thesis, (2018). Problems and difficulties of impairment peoplein Greek society: Vesual impairment problems.



# Copyright

This work is licensed under a Creative Commons

## Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

---



Full text available at:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en>

You are free to:

**Share:**

Copy and redistribute the material in any medium or format;

**Adapt:**

Remix, transform, and build upon the material,

Under the following terms:

**Attribution:**

You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made. You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.

**Non-Commercial:**

You may not use the material for commercial purposes.

**Share-Alike:**

If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original.