



# TOOLKIT





**Cofinanziato  
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

**PT 1\_ INTRODUZIONE ..... 04**

**PT 2\_ ATTIVITÀ PARTECIPATIVE ..... 14**

**1 Consapevolezza: 'Alfabetizzazione sulla salute mentale' 23**

**2 Comprendere e gestire le emozioni 54**

**3 Empowerment e comunicazione 92**

**4 Capacità collaborative e gestione delle dinamiche di gruppo 130**

**5 Mindfulness ed esercizi di rilassamento 158**

**PT 3\_ LINEE GUIDA PER I DATORI DI LAVORO ..... 188**

**PT 4\_ BANCA DATI DELLE RISORSE ..... 209**

**PT. 1**

# **INTRODUZIONE**

## COS'È LA SALUTE MENTALE DEI GIOVANI?

Negli ultimi anni, l'Unione Europea ha posto

l'accento sulla promozione della salute

mentale e del benessere dei propri

cittadini, soprattutto dopo l'impatto

del Covid-19 ha aumentato

l'attenzione verso questo

argomento. Abbracciando la

definizione dell'Organizzazione

Mondiale della Sanità (OMS), la

salute mentale è ormai intesa

come uno stato di benessere in

cui gli individui realizzano le proprie

capacità, sono in grado di affrontare

i normali stress della vita, di lavorare in

modo produttivo e possono contribuire alla

propria comunità. In parole povere: le persone sono considerate mentalmente sane quando riescono a realizzare il loro potenziale, adattarsi facilmente alle diverse circostanze, essere produttivi sul lavoro, contribuire alla vita della comunità e instaurare relazioni positive con gli altri.

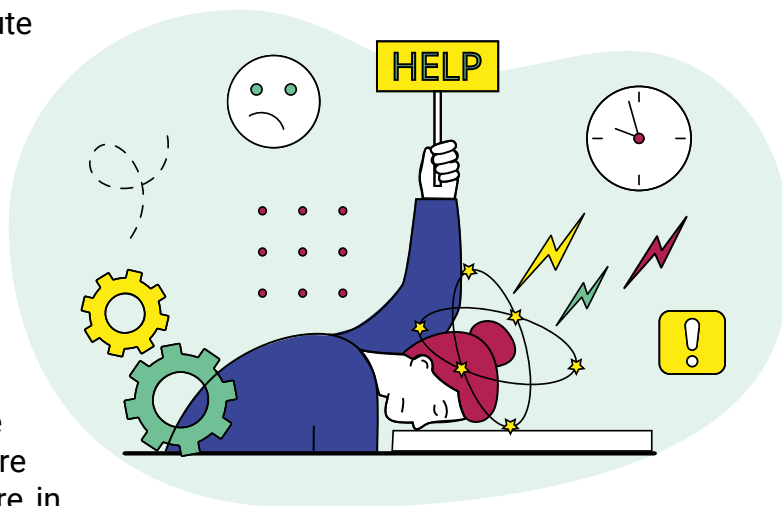
Tuttavia, questa definizione omnicomprensiva sembra non tenere conto delle esigenze specifiche che possono accompagnare le diverse fasi che le persone incontrano nel corso della loro esistenza.

Soprattutto quando si ha a che fare con bambini e/o giovani adulti, è fondamentale valutare l'impatto che le caratteristiche e le sfide principali di queste fasi possono avere sulla loro salute mentale ed emotiva, poiché rappresentano un momento delicato e sensibile del loro sviluppo.

Pertanto, parliamo di salute mentale ed emotiva dei giovani, poiché riteniamo importante declinare la prevenzione e il sostegno mirati al benessere dei giovani in base alle loro esperienze nelle fasi importanti della vita.

Uno di questi passaggi è la transizione dalla scuola al lavoro, un momento in cui i giovani sono particolarmente esposti allo sconvolgimento della routine scolastica (familiare), alle (nuove) richieste del mercato del lavoro e alle (nuove) relazioni sul posto di lavoro. La tensione tra questi due poli è spesso accompagnata da ansia e paura, dalla preoccupazione di non possedere le competenze necessarie per entrare con successo in una sfera chiave del mondo degli adulti.

Per approfondire la comprensione della salute mentale ed emotiva dei giovani in transizione dalla scuola al lavoro, adottiamo un approccio sociologico che ci permette di comprendere che il concetto di salute/malattia (mentale ed emotiva) si è evoluto nel tempo e continua ad evolversi. Pertanto, il benessere mentale ed emotivo è influenzato da fattori socio-economici, politici e culturali specifici di un determinato momento e luogo e, in quanto tale, si sviluppa (e cambia continuamente) attraverso le relazioni che si instaurano tra i vari attori.



## IL PROGETTO “MIND THE GAP”

Il progetto “Mind the Gap” mira a favorire la trasformazione e il cambiamento nel sostegno alle organizzazioni e ai professionisti, al fine di rafforzare e promuovere l’occupabilità dei giovani. A tal fine, l’attenzione alla loro salute mentale in questa delicata fase della vita è un prerequisito fondamentale per facilitare il loro ingresso nel mercato del lavoro.



In quest’ottica, i partner di cinque paesi europei (Germania, Italia, Slovenia, Spagna e Polonia)



hanno concordato di collaborare per raggiungere tre obiettivi specifici:

- sviluppare nuove conoscenze sul benessere mentale ed emotivo dei giovani durante la transizione dalla scuola al lavoro;
- fornire ai professionisti un Toolkit innovativo per riconoscere e affrontare il benessere mentale ed emotivo dei giovani durante la transizione al mondo del lavoro;
- sensibilizzare la comunità scientifica e l’opinione pubblica sui bisogni mentali ed emotivi dei giovani, contribuendo alla loro de-stigmatizzazione.

Per raggiungere questi obiettivi, le organizzazioni partner si sono avvalsi di attività di ricerca che utilizzano strumenti sia quantitativi che qualitativi. In primo luogo, è stato condotto un sondaggio online rivolto ai giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni nei 5 paesi partner, al fine di comprendere la consapevolezza sulla salute mentale ed emotiva e sui bisogni della popolazione in generale. Sono state raccolte 1464 risposte. Sono stati implementati test e misure specifici per tenere conto dei tassi di risposta divergenti e delle caratteristiche dei partecipanti.

D’altra parte, le organizzazioni partner hanno condotto 93 interviste qualitative rivolte a giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni durante la transizione dalla scuola al lavoro, al fine di approfondire la comprensione delle sfide affrontate e delle strategie messe in atto dai giovani per gestire la loro salute emotiva e mentale. Inoltre, l’aspetto qualitativo della ricerca ha comportato anche la realizzazione di focus group con professionisti che lavorano con i giovani durante la transizione dalla scuola al lavoro. Sono stati realizzati in totale 16 focus group, con la partecipazione di 112 professionisti che rappresentavano sia il mondo del lavoro (aziende e imprese) sia quello scolastico (scuole superiori, università e istituti di formazione professionale).



## CHI HA PARTECIPATO ALLO STUDIO?

Il **68%** di coloro che hanno risposto al sondaggio si è identificato come **donna**, mentre il **27%** come **uomo**. Oltre a loro, il **2,2%** degli intervistati si è identificato **come non binario**; il restante **2,7%** ha preferito descrivere sé stesso **in modo diverso** o non dichiarare la propria identità di genere.

Gli intervistati erano più equilibrati: il 45% si è autodefinito donna e il 44% uomo, mentre il restante 11% si è autodefinito genere non conforme (Figura 1).

Le interviste sono state condotte rivolgendosi a giovani di genere non conformi (10), giovani detenuti (5) e impiegati nel servizio civile nazionale (10), con basso status socioeconomico (39), con background migratorio (15) e residenti in zone rurali (14).

Sia nel sondaggio che nelle interviste, l'età media di chi ha risposto è di 21 anni.

Tra gli intervistati, le donne sono sovra rappresentate in tutti e cinque i paesi: 72,7% in Slovenia, 71,2% in Polonia, 70,0% in Italia, 57,0% in Spagna e 55,3% in Germania.

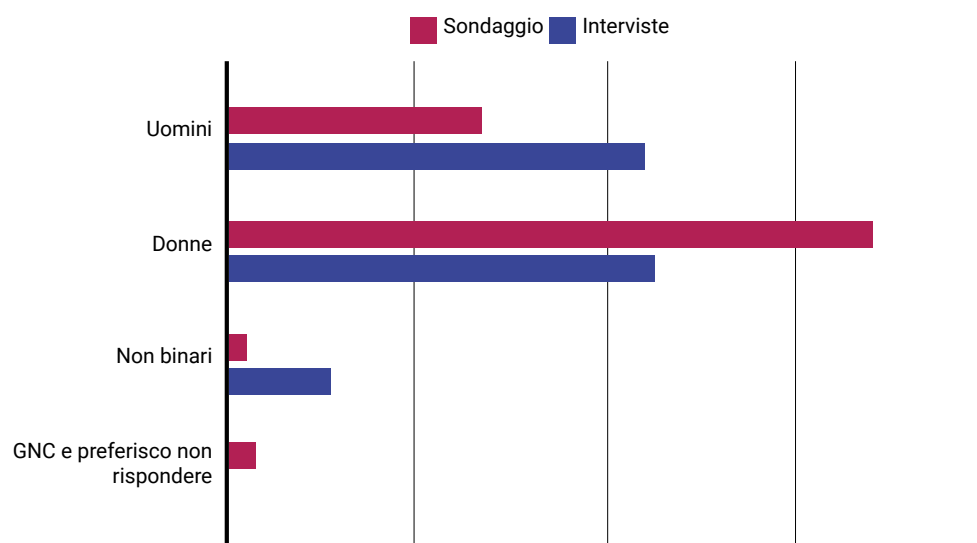


Figura 1. Partecipanti al sondaggio e alle interviste, per sesso (valori percentuali).

I focus group, invece, erano rivolti a professionisti che si occupano di giovani durante la transizione dalla scuola al mondo del lavoro. Dei 112 partecipanti:

- il 34% si identifica come maschio e il 66% come femmina.
- Il 43% è più strettamente legato al mondo degli affari, mentre il 57% lavora nel settore dell'istruzione e della formazione.
- la maggior parte dei partecipanti sono assistenti sociali o operatori giovanili (31), consulenti di orientamento professionale o job coach (17), si occupano di risorse umane a vari livelli (16), sono imprenditori (11) e insegnanti e professori (10).

## L'ESPERIENZA DIFFUSA DI STRESS MENTALE ED EMOTIVO

In media, il 55% degli intervistati ha riferito **di aver sperimentato** una qualche forma di **disagio emotivo**. Questo dato, tuttavia, varia a seconda dell'identità di genere:

- i partecipanti non binari e quelli che hanno preferito non descrivere la propria identità di genere hanno riportato i tassi più elevati (rispettivamente 71,9% e 76,2%);
- donne (57,3%);
- uomini (46,6%).

Secondo il sondaggio, i problemi più segnalati sono stati lo stress (69,8%), seguito dalle preoccupazioni (61,2%); anche l'ansia è prevalente, essendo segnalata dal 58,2%. Sono stati segnalati comunemente anche la depressione (28,4%), gli attacchi di panico (26,2%) e i disturbi alimentari (20,0%). Meno comunemente, i partecipanti hanno riferito di soffrire di autolesionismo (12,2%) e disturbi comportamentali (11,1%) (Figura 2).

Tra coloro che hanno sperimentato una qualche forma di disagio emotivo, basso status socio-economico e l'abbandono scolastico rappresentavano due dei principali fattori che aggravavano la salute mentale ed emotiva dei giovani (rispettivamente il 77,8% e il 69,5%).

Inoltre, il genere degli intervistati sembra svolgere un ruolo importante in tre modi: in primo luogo, in termini di maggiore probabilità di soffrire di disturbi mentali ed emotivi; in secondo luogo, in termini di maggiore probabilità di associare sentimenti negativi e paure al passaggio dalla scuola al lavoro; infine, in termini di maggiore probabilità di cercare aiuto.

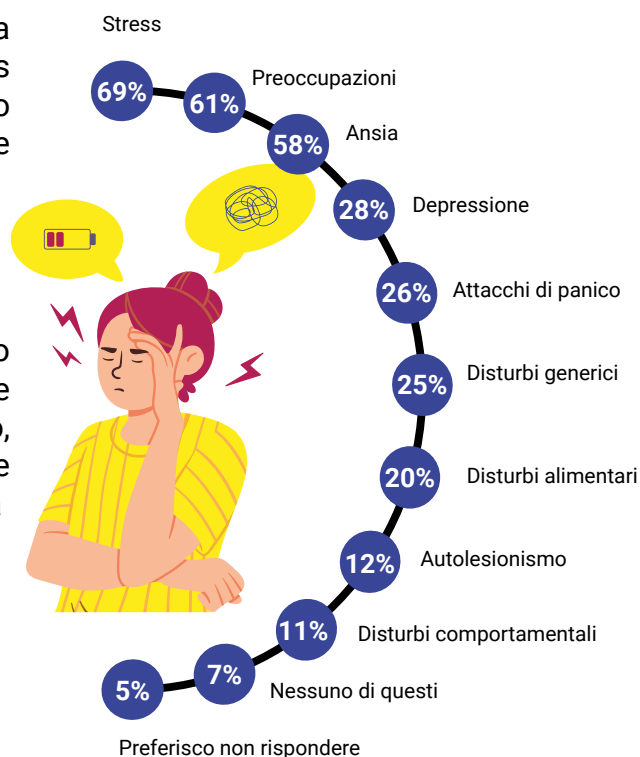


Figura 2. Forme di disagio emotivo segnalate dai giovani che hanno partecipato al sondaggio (valori percentuali).



## SENTIMENTI RIGUARDANTI IL FUTURO E IL PASSAGGIO DALLA SCUOLA AL LAVORO

Quando viene chiesto loro direttamente quali sentimenti associano alla transizione dalla scuola al lavoro (ma anche indirettamente, come riportato dai professionisti durante i focus group), i giovani oscillano tra emozioni positive e negative mentre discutono delle sfide e delle opportunità di questa fase della vita. I partecipanti al sondaggio forniscono un chiaro esempio di questa tendenza: quando è stato chiesto loro quali parole assocerebbero alla parola “futuro”,

- cambiamento è stata la risposta più comune (68%), seguita da opportunità (61%) e speranza (58%), suggerendo una visione del futuro come spazio di trasformazione e possibilità.
- L'incertezza, tuttavia, è stata menzionata dal 49% degli intervistati, insieme alla preoccupazione (39%) e all'ansia (37%), riflettendo le paure e le preoccupazioni che affliggono i giovani durante la transizione dalla scuola al lavoro (Figura 3).

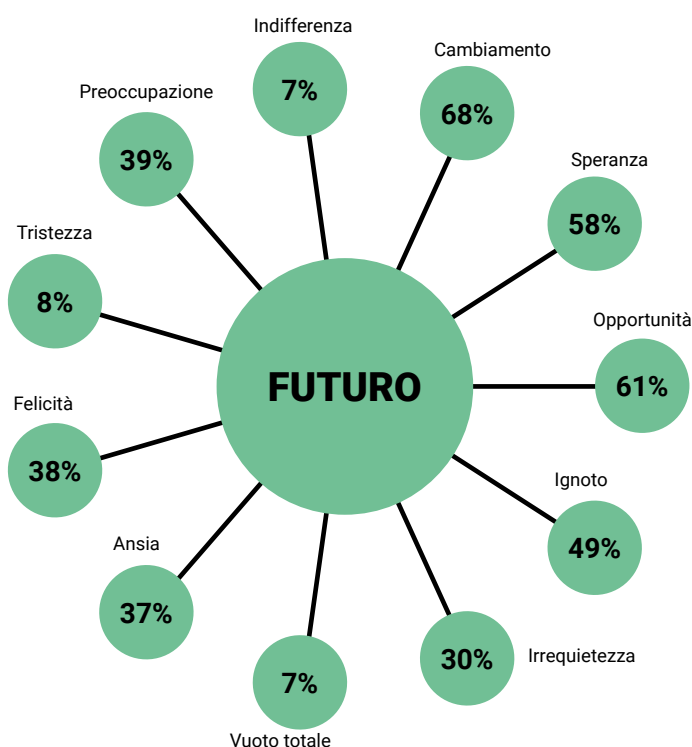


Figura 3. Parole associate al termine “futuro” dai giovani che hanno partecipato al sondaggio (valori percentuali).



Da un lato, quindi, i giovani percepiscono positivamente le proprie competenze e il proprio valore personale, mostrando un atteggiamento complessivamente positivo nei confronti del futuro, delle opportunità di crescita professionale e personale, dell'indipendenza finanziaria e della propria capacità di superare quasi qualsiasi sfida, se ci si mettono d'impegno.

D'altra parte, il dubbio e l'incertezza macchiano i loro racconti, soprattutto perché riferiscono di sentirsi impreparati per il mercato del lavoro e insicuri sulla correttezza delle loro scelte di vita.

I giovani condividono una visione complessivamente negativa del mondo del lavoro: temono in particolare di "rimanere bloccati" in un lavoro insoddisfacente e poco gratificante, nonché di essere discriminati a causa della loro:

- **Età**, in termini di mancanza dell'esperienza necessaria per determinati lavori e soprattutto nei rapporti con i colleghi più anziani, generalmente considerati più chiusi e poco accoglienti rispetto ai loro coetanei;
- **Genere e/o orientamento sessuale**, con giovani donne e giovani di genere non conforme che riferiscono esperienze dirette e indirette di mobbing e comportamenti o atteggiamenti sessisti da parte sia dei colleghi che dei datori di lavoro;
- **Origine etnica**, dove le pratiche di esclusione si concentrano sull'origine migratoria riconoscibile (o visibile) di una persona, ad esempio supponendo erroneamente che non conosca la lingua nazionale.
- **Classe sociale**, poiché la regione o l'area di origine all'interno del paese in questione può talvolta essere erroneamente associata a una mancanza di preparazione.

In questo scenario, la maggior parte dei giovani ritiene che la "meritocrazia" non sia effettivamente applicata durante il processo di selezione; pertanto, solo le relazioni informali e personali aiutano a ottenere un (buon) lavoro.

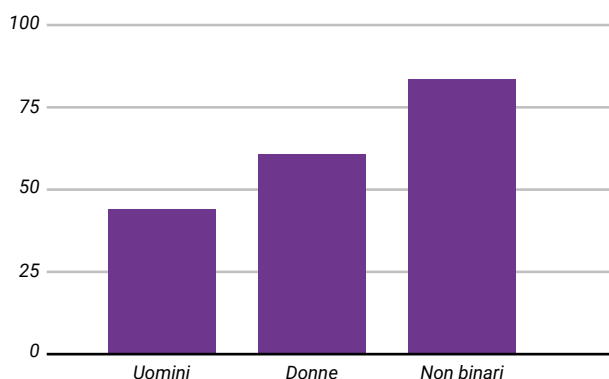
Inoltre, i giovani si sentono esposti alla pressione di avere successo, una pressione che non proviene solo dalle famiglie e dal confronto costante con i risultati dei loro amici, ma anche dalla maggiore influenza della narrativa mainstream diffusa attraverso i social media.

Tuttavia, questa ricerca del successo si scontra con un mondo in cui le condizioni socioeconomiche, politiche e culturali sono percepite come complessivamente sfavorevoli: è diffusa la sensazione che il sistema scolastico sia ancora incapace di preparare adeguatamente gli studenti al mondo del lavoro, non fornendo loro né competenze "spendibili" né gli "strumenti di vita adulta" necessari per affrontare e superare con successo nuove sfide e responsabilità (ad esempio, l'alfabetizzazione finanziaria).

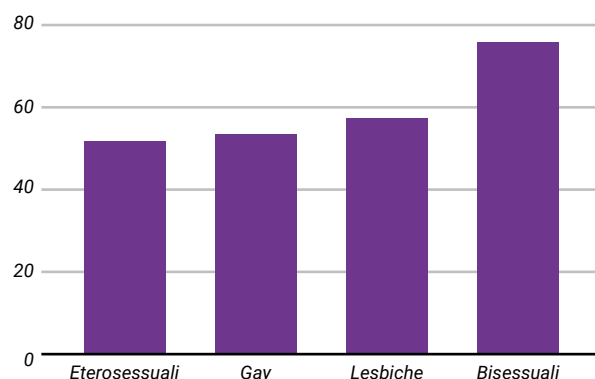
## L'IMPORTANZA DELLE RETI (IN)FORMALI NELLA RICERCA DI AIUTO

Tra tutti i partecipanti al sondaggio, il 56,8% ha dichiarato di aver chiesto aiuto, mentre il 43,2% non l'ha mai fatto. La ricerca di aiuto è più comune tra le persone che hanno vissuto qualche forma di disagio emotivo o mentale:

- le donne (61,5%) e le persone non binarie (84,4%) sono più propense a chiedere aiuto rispetto agli uomini (44,3%) (Figura 4).
- Mentre tra gli intervistati eterosessuali solo il 52,8% ha chiesto aiuto, i dati aumentano se si considerano gli omosessuali (54,5% per i gay e 58,6% per le lesbiche) e i bisessuali (76,6%) (Figura 5).



**Figura 4.** Giovani che hanno partecipato al sondaggio chiedendo aiuto, per genere (valori percentuali).



**Figura 5.** Giovani che hanno partecipato al sondaggio chiedendo aiuto, per orientamento sessuale (valori percentuali).

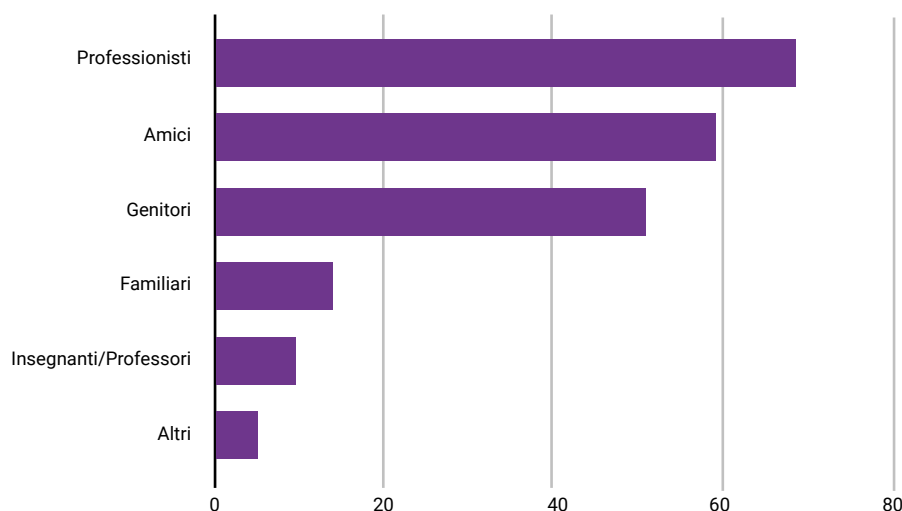
La maggior parte dei partecipanti si sentiva in grado di stabilire relazioni significative con gli altri, mostrando buoni segni di interconnessioni sociali: riconoscevano l'importanza di avere modelli di riferimento positivi da cui trarre ispirazione e cercare aiuto quando necessario. Tuttavia, la propensione a cercare aiuto sembra aumentare con l'aumentare dell'età dei partecipanti.

Tra le persone che hanno cercato aiuto emotivo e mentale:

- Il 68,5% ha chiesto un **supporto professionale**, soprattutto da psicologi o psichiatri (privati). Anche se a volte viene visto come un "lusso", i giovani capiscono bene quanto sia importante cercare aiuto e supporto professionale nei momenti più difficili della loro vita, come il passaggio dalla scuola al lavoro. Tuttavia, quando l'aiuto professionale è presente nelle strutture pubbliche (ad esempio, all'università o a scuola), è stato accolto con diffidenza e preoccupazione, soprattutto per le lunghe liste d'attesa e la mancanza di orientamento personalizzato, nonché per le conoscenze non aggiornate di tali professionisti.



- Il 59,1% ha dichiarato di cercare sostegno dagli **amici**, soprattutto quando le famiglie non offrono o mancano di sostegno emotivo. Tuttavia, poiché parlare delle proprie emozioni è ancora particolarmente difficile e delicato, gli intervistati hanno riferito di selezionare accuratamente poche persone di fiducia per creare una “rete di sicurezza” o uno “spazio sicuro” dove discutere liberamente della propria salute mentale e del proprio benessere emotivo.
- Il 50,9% ha chiesto aiuto ai propri **genitori** e solo il 14,3% degli intervistati ha chiesto sostegno ad **altri membri della famiglia**. La famiglia è ancora ampiamente considerata come un sostegno emotivo, finanziario e nella ricerca di un lavoro (ad esempio, attraverso opportunità “passaparola”). Tuttavia, alcuni partecipanti hanno anche riferito che i genitori e le famiglie “impongono” le loro scelte di studio e di lavoro verso opportunità ritenute più sicure, anche a scapito della loro salute mentale ed emotiva.
- Solo il 9,7% ha preso in considerazione l’idea di chiedere aiuto a **insegnanti e professori**, che sembrano essere oggetto delle stesse critiche rivolte al sistema educativo, ovvero di essere troppo teorici e distaccati dal mondo del lavoro reale e dai suoi meccanismi. I giovani tendono a sentirsi “ingannati” e abbandonati, poiché le istituzioni e le scuole sono percepite come incapaci di prepararli adeguatamente non solo al passaggio al mondo del lavoro, ma anche all’età adulta. In quest’ottica, le attività di orientamento delle università e delle scuole sono percepite come prive di un approccio olistico, poiché lasciano completamente scoperta la gestione delle emozioni associate alla transizione dalla scuola al lavoro.



**Figura 6.** Persone a cui i giovani partecipanti al sondaggio hanno chiesto sostegno per la loro salute emotiva e mentale (valori percentuali).

Sorprendentemente, né durante il sondaggio né durante le interviste, **nessuno degli intervistati ha menzionato i colleghi come possibile rete di sicurezza su cui poter contare**. Questo risultato appare particolarmente significativo, vista l’importanza attribuita dai partecipanti all’ambiente di lavoro come luogo in grado di promuovere non solo la loro crescita professionale, ma anche quella personale. In quest’ottica, **i datori di lavoro e le aziende possono svolgere un ruolo fondamentale** nel rimodellare l’ambiente di lavoro e la sua cultura per renderlo più inclusivo e attento alle esigenze mentali ed emotive dei giovani (ma non solo).

## RACCOMANDAZIONI E IMPORTANZA DI UN TOOLKIT PER LA TRANSIZIONE DALLA SCUOLA AL LAVORO

Fin dalla più tenera età, i programmi scolastici dovrebbero cercare di **valorizzare l'importanza del benessere emotivo** e della scoperta di sé, cercando al contempo di allinearsi maggiormente alle esigenze del mercato del lavoro.

- Le attività mirate al **riconoscimento e alla valorizzazione dei talenti/abilità individuali** dovrebbero anche fornire “strumenti per diventare adulti” per aiutarli ad affrontare le principali responsabilità che derivano dall'età adulta
- **Migliorare la visibilità delle opportunità positive già esistenti**, accompagnando i giovani nella comprensione dei servizi disponibili sul territorio e nei loro spazi quotidiani (ad esempio, scuola, quartiere).
- Sul posto di lavoro, è fondamentale **promuovere una cultura più inclusiva e rispettosa, sviluppare opportunità di dialogo intergenerazionale** (anche su argomenti delicati) e **imparare a dare/ricevere feedback**, integrando pratiche di opportunità continue di sviluppo professionale
- **La promozione di opportunità di apprendimento informale** appare utile per consentire ai giovani di aprirsi su argomenti delicati come il loro benessere emotivo e mentale.
- I giovani percepiscono positivamente le loro capacità di risoluzione dei problemi, ma sembrano perdere facilmente di vista gli obiettivi a lungo termine. Il sostegno nella transizione dalla scuola al lavoro dovrebbe quindi concentrarsi sull'aiutare i giovani a sviluppare capacità di gestione del tempo e a suddividere i compiti in passaggi più piccoli, imparando al contempo a non perdere di vista il quadro generale.
- **Includere attività ludiche e divertenti nelle pratiche di orientamento** può sostenere la partecipazione dei giovani nel tempo e migliorare il loro coinvolgimento.
- Gli attori coinvolti nei servizi educativi e di orientamento professionale incentrati sulla transizione dalla scuola al lavoro dovrebbero abbracciare una visione dei **giovani come “co-creatori di soluzioni”**, ovvero individui capaci, che possiedono già le capacità e le competenze necessarie per superare le difficoltà della transizione dalla scuola al lavoro, ma che potrebbero aver bisogno di qualcuno che li guidi nel percorso verso il loro riconoscimento e la loro scoperta.

Le attività descritte nelle sezioni seguenti di questo Toolkit (kit di strumenti) derivano direttamente dalle richieste e dalle necessità dei giovani, emerse durante le interviste e i focus group. Poiché i giovani spesso lamentano la mancanza di “strumenti di maturità” per affrontare le nuove responsabilità e relazioni che incontrano nella transizione dalla scuola al lavoro, miriamo a fornire loro (e ai professionisti) gli strumenti necessari per gestire al meglio le sfide emotive e di salute mentale che possono affrontare durante questa fase delicata. Abbracciando l'idea dei giovani come individui capaci, l'obiettivo di questo Toolkit è quello di aiutarli a riconoscere e reindirizzare le competenze che già possiedono, nonché a sviluppare meccanismi sani per affrontare lo stress, le preoccupazioni e le sfide poste dalla transizione dalla scuola al lavoro.

**PT. 2**

# **ATTIVITÀ PARTECIPATIVE**

# ETICA PROFESSIONALE E LINEE GUIDA SUL MODO DI TRATTARE ARGOMENTI DELICATI

Lavorare con giovani che stanno attraversando fasi difficili del loro sviluppo spesso comporta discutere di questioni delicate e personali, dai problemi di salute mentale e stress finanziario alle esperienze di discriminazione o insicurezza. Sebbene le attività contenute in questo Toolkit siano pensate per fornire supporto ed empowerment, utilizzarle senza un'attenta valutazione può causare disagio, incomprensioni o danni involontari. È fondamentale essere consapevoli dei propri limiti professionali e ricordare che non si è esperti di salute mentale. Il tuo ruolo è quello di riconoscere i segni di disagio, rispondere con empatia e indirizzare i giovani verso un aiuto professionale adeguato quando necessario. Ciò significa sapere dove indirizzarli, fornire solo informazioni credibili e basate su prove concrete ed evitare di essere coinvolti in questioni che vanno oltre le tue competenze.

Questa sezione fornisce linee guida etiche pratiche per aiutarvi ad applicare le metodologie in modo responsabile, creare uno spazio sicuro e rispondere in modo appropriato in caso di problemi.

### 1. Creare uno spazio sicuro e riservato

- Quando prestare attenzione? Qualsiasi attività che implichi la condivisione di informazioni personali, discussioni di gruppo o auto-riflessione.
- Perché è importante? Senza fiducia, i partecipanti potrebbero trattenersi o sentirsi esposti in seguito.
- Come? Stabilisci chiaramente le regole di riservatezza all'inizio e dai l'esempio ascoltando con rispetto.
- Come reagire se le cose vanno male? Rassicurate i partecipanti, ristabilite i confini e offrite colloqui privati di follow-up.

### 2. Rimanere neutrali e non giudicare

- Quando prestare attenzione? Scelte di carriera, valori personali, decisioni sullo stile di vita o esperienze delicate.
- Perché è importante? Imporre la propria opinione può ridurre la fiducia e scoraggiare il coinvolgimento.
- Come? Usate domande aperte, validate prospettive diverse ed evitate giudizi morali.
- Come reagire se le cose vanno male? Riconoscete i pregiudizi involontari, chiarite le vostre intenzioni e invitate i partecipanti a condividere nuovamente in modo sicuro.

### 3. Rispettare i confini e il consenso

- Quando prestare attenzione? Attività che richiedono contatto fisico, giochi di ruolo o rivelazioni personali.
- Perché è importante? Ignorare i limiti personali può creare disagio o disimpegno a lungo termine.
- Come? Offri la possibilità di partecipare su base volontaria e formati alternativi (ad esempio, condivisione scritta invece che verbale).
- Come reagire se le cose vanno male? Chiedi scusa, interrompi l'attività se necessario e modifica la facilitazione futura per evitare pressioni.

#### 4. Evitare di dare consigli professionali al di fuori della tua competenza

- Quando prestare attenzione? Quando i partecipanti rivelano gravi problemi di salute mentale, abusi o questioni legali.
- Perché è importante? Consigli imprecisi o non informati possono peggiorare la loro situazione.
- Come? Ascoltate con empatia, ma indirizzate a professionisti competenti.
- Come reagire se le cose vanno male? Chiarite il vostro ruolo, fornite contatti accurati e, se opportuno, ricontattate la persona in un secondo momento.

#### 5. Adattare i contenuti al contesto culturale e sociale

- Quando prestare attenzione? Quando si utilizzano storie, esempi, umorismo o riferimenti ai media.
- Perché è importante? L'insensibilità culturale può causare esclusione o offesa.
- Come? Ricercate il background dei partecipanti, utilizzate un linguaggio inclusivo e invitate a fornire suggerimenti sulla pertinenza.
- Come reagire se le cose vanno male? Riconosci l'errore, chiedi esempi alternativi e integrali in futuro.

#### 6. Gestire con attenzione i fattori scatenanti emotivi

- Quando prestare attenzione? Giochi di ruolo, discussioni su discriminazione, fallimento, perdita o trauma.
- Perché è importante? Questi argomenti possono riaprire ricordi dolorosi.
- Come? Avvertire i partecipanti in anticipo, offrire la possibilità di rinunciare e monitorare le reazioni emotive.
- Come reagire se qualcosa va storto? Fermarsi, offrire delle pause e seguire privatamente le persone coinvolte.

#### 7. Essere trasparenti riguardo agli obiettivi e alle aspettative

- Quando prestare attenzione? All'inizio di ogni programma o attività.
- Perché è importante? Sorprendere i partecipanti con argomenti delicati può creare sfiducia.
- Come? Spiegare in anticipo gli obiettivi, i metodi e le possibili difficoltà emotive.
- Come reagire se le cose vanno male? Riformulare lo scopo dell'attività, chiedere il consenso per continuare o adattarla sul momento.

#### 8. Gestire le dinamiche di gruppo in modo equo

- Quando prestare attenzione? Discussioni di gruppo, dibattiti o progetti collaborativi.
- Perché è importante? Le voci dominanti possono zittire gli altri, mentre l'esclusione causa frustrazione.
- Come? Alternate i turni di parola, stabilite delle regole di base e prestate attenzione ai segnali non verbali di esclusione.
- Come reagire se qualcosa va storto? Intervenite con rispetto, ridistribuite il tempo di parola e coinvolgete i partecipanti più silenziosi.



### 9. Mantenere riservate le informazioni personali

- Quando prestare attenzione? Quando si raccolgono sondaggi, feedback o si documentano attività.
- Perché è importante? Le violazioni della privacy danneggiano la fiducia e possono avere conseguenze legali.
- Come? Utilizza dati anonimizzati, archiviazioni sicure e processi di consenso chiari.
- Come reagire se qualcosa va storto? Rimuovere i dettagli identificativi, presentare delle scuse e delineare le misure da adottare per evitare il ripetersi dell'accaduto.

### 10. Riflettere e chiedere regolarmente un feedback

- Quando prestare attenzione? Dopo ogni sessione, soprattutto se sono sorte difficoltà.
- Perché è importante? La riflessione aiuta a migliorare la pratica ed evitare di ripetere gli errori.
- Come? Tieni un diario del facilitatore e richiedi ai partecipanti un feedback anonimo.
- Come reagire se qualcosa va storto? Esamina le difficoltà, modifica le sessioni future e condividi quanto appreso con i colleghi.

## Consapevolezza: Alfabetizzazione in materia di salute mentale

Nome dell'attività	Descrizione	Categorie di attività	Durata	Dimensione del gruppo
<a href="#"><u>Collegare le Menti</u></a>	Gioco di ruolo sulle conversazioni sul luogo di lavoro per esercitarsi a parlare della salute mentale.	Gioco di ruolo, discussione	40 minuti	Coppie o piccoli gruppi
<a href="#"><u>Livelli di Salute Mentale</u></a>	Crea avatar per sperimentare sfide sul luogo di lavoro e strategie per affrontarle.	Simulazione, riflessione	45-60 minuti	Flessibile
<a href="#"><u>Salute Mentale - Miti e Realtà</u></a>	Riordina le affermazioni in miti o verità per affrontare lo stigma.	Gioco di discussione	45-60 minuti	10-30 partecipanti
<a href="#"><u>I sei cappelli</u></a>	Esplora i comportamenti sulla salute mentale dibattendo su casi studio da sei prospettive diverse.	Gioco di ruolo, discussione	60-75 minuti	6 partecipanti (i ruoli possono essere doppi)
<a href="#"><u>Che cos'è la Salute Mentale?</u></a>	Usa le foto per riflettere sul significato della salute e collegarla a vita adulta/lavoro vita.	Linguaggio fotografico, riflessione, discussione	35-40 minuti	Gruppi di piccole e medie dimensioni

## Comprendere e gestire le emozioni

Nome dell'attività	Descrizione	Categorie di attività	Durata	Dimensione del gruppo
<u>Adattabilità alle situazioni</u>	Scenari di gioco di ruolo per esercitarsi nell'adattamento a cambiamenti imprevisti.	Riflessione, gioco di ruolo	30 minuti	Flessibile
<u>Palloncini</u>	Tenere più palloncini in aria per simulare lo stress e multitasking.	Simulazione, lavoro di squadra, riflessione	30 minuti	15 partecipanti circa
<u>Incarnare le emozioni</u>	Recitare e indovinare le emozioni attraverso giochi di ruolo.	Giochi di ruolo, mimo	30 minuti	Piccoli gruppi
<u>Emozione e Agitazione</u>	Identificare, agire e riflettere sulle emozioni e strategie per affrontarle.	Mimo, riflessione	40 minuti	Gruppi di piccole e medie dimensioni
<u>Esprimere le emozioni con toni diversi</u>	Esplorare il linguaggio del corpo e lo stile di comunicazione in interviste simulate.	Gioco di ruolo, pratica del linguaggio del corpo	60 minuti	Coppie e gruppi
<u>Consapevolezza di sé e Ostacoli emotivi</u>	Attività di riflessione per identificare le proprie difficoltà nel gestire le emozioni.	Riflessione, discussione	50-60 minuti	Individuale o piccoli gruppi
<u>Cambiare la propria risposta</u>	Esplora come cambiare le reazioni emotive a situazioni difficili.	Gioco di ruolo, riflessione	60-75 minuti	Piccoli gruppi
<u>Il palloncino che esplode</u>	Esercizio con palloncini per illustrare i fattori scatenanti e reazioni emotive.	Simulazione, riflessione	60 minuti	Gruppi di piccole e medie dimensioni
<u>Dove mi trovo?</u>	Attività basata sulla posizione per riflettere sulla consapevolezza delle proprie emozioni.	Movimento, riflessione	40 minuti	Gruppi medi

## Empowerment e Comunicazione

Nome dell'attività	Descrizione	Categorie di attività	Durata	Dimensione del gruppo
<u>Disegnare schiena contro schiena</u>	Le coppie descrivono e disegnano immagini per esercitarsi nella comunicazione chiara.	Lavoro di coppia, gioco di comunicazione	45 minuti	Coppie
<u>Esperienza di comunicazione efficace</u>	Simulare conversazioni per esercitarsi nella chiarezza e nelle capacità di ascolto.	Gioco di ruolo, riflessione	60-80 minuti	Coppie o piccoli gruppi
<u>I miei punti di forza</u>	I partecipanti identificano e condividono con il gruppo i propri punti di forza.	Riflessione, condivisione	20-30 minuti	Gruppi di piccole e medie dimensioni
<u>Il mio superpotere</u>	I partecipanti identificano e condividono i propri punti di forza in modo creativo.	Riflessione, condivisione	40 minuti	Gruppi di piccole e medie dimensioni
<u>Stabilire i confini</u>	Gioco di ruolo per esercitarsi a dire di no e a mantenere i propri limiti.	Gioco di ruolo, riflessione	50 minuti	Piccoli gruppi
<u>Il gioco della comunicazione</u>	Attività interattiva che mette in evidenza gli ostacoli e la chiarezza nella comunicazione.	Gioco, discussione di gruppo	40-50 minuti	Gruppi di piccole e medie dimensioni
<u>Teatro dell'oppresso</u>	Teatro forum per esplorare le dinamiche di potere e la comunicazione.	Teatro, gioco di ruolo, gioco, riflessione	30-60 minuti	Gruppi di medie e grandi dimensioni
<u>Desideri/Esigenze</u>	Riflettere e distinguere i desideri personali dai bisogni nella comunicazione.	Riflessione, discussione	50 minuti	Individuale o di gruppo

## Capacità di collaborazione e gestione delle dinamiche di gruppo

Nome dell'attività	Descrizione	Categorie di attività	Durata	Dimensione del gruppo
<u>Costruire fiducia</u>	Esercizi per rafforzare la fiducia e la coesione del gruppo.	Sfida di squadra, riflessione	90 minuti	Piccoli gruppi
<u>Gestione del Conflitto</u>	Simulare conflitti sul posto di lavoro e mettere in pratica strategie di risoluzione.	Gioco di ruolo, discussione di gruppo	60-90 minuti	Gruppi di piccole e medie dimensioni
<u>Sfida dell'uovo che cade</u>	I team progettano un modo per proteggere un uovo da una caduta, concentrandosi sulla risoluzione dei problemi.	Sfida di squadra, risoluzione dei problemi	40 minuti	Piccoli gruppi (4-6)
<u>Aspettative sul lavoro</u>	Esplorare le aspettative e le realtà dei comportamenti sul posto di lavoro.	Riflessione, discussione	40-45 minuti	Gruppi medi
<u>Punti di forza e punti deboli</u>	Riflettere sui punti di forza e di debolezza del gruppo e dei singoli individui nella collaborazione.	Riflessione, condivisione	40-50 minuti	Gruppi di piccole e medie dimensioni
<u>Giochi di ruolo Sinergia di squadra</u>	Esercizi di roleplay per migliorare il lavoro di squadra e la collaborazione.	Giochi di ruolo, lavoro di squadra	60-75 minuti	Piccoli gruppi

## Mindfulness ed esercizi di rilassamento

Nome dell'attività	Descrizione	Categorie di attività	Durata	Dimensione del gruppo
<u>Osservazione della respirazione</u>	Concentrati sulla consapevolezza del respiro naturale per migliorare la calma.	Consapevolezza, rilassamento	20 minuti	Individuale o di gruppo
<u>Abbraccio a farfalla</u>	Tecnica di autoregolazione per calmare le emozioni attraverso la stimolazione bilaterale.	Consapevolezza, auto-rassicurazione	30 minuti	Individuale
<u>Introduzione alla scrittura di un diario</u>	Esercizio di scrittura riflessiva per esplorare pensieri e sentimenti.	Scrittura, riflessione	45-60 minuti	Individuale
<u>Mini movimenti</u>	Movimenti delicati del corpo per favorire il rilassamento e la consapevolezza.	Consapevolezza, movimento	40 minuti	Individuale o di gruppo
<u>Nidra Yoga</u>	Rilassamento profondo e pratica di meditazione guidata per ridurre lo stress.	Yoga, consapevolezza	40 minuti	Individuale o di gruppo
<u>Rilassamento muscolare progressivo</u>	Esercizi guidati per alleviare la tensione attraverso il rilassamento muscolare.	Rilassamento, consapevolezza	40 minuti	Individuale o di gruppo

## 01. CONSAPEVOLEZZA: “ALFABETIZZAZIONE SULLA SALUTE MENTALE” PER I GIOVANI



## **CONSAPEVOLEZZA:** **“ALFABETIZZAZIONE SULLA SALUTE MENTALE”** **PER I GIOVANI**

### **L'ARGOMENTO**

La salute mentale è un aspetto fondamentale del benessere generale, ma rimane uno degli ambiti più fraintesi e trascurati della salute. Questa sezione del Toolkit mira a promuovere l'alfabetizzazione sulla salute mentale tra i giovani, offrendo una chiara comprensione di cosa sia la salute mentale e perché sia importante, in particolare durante la transizione dall'istruzione al mondo del lavoro. L'alfabetizzazione sulla salute mentale implica la capacità di riconoscere, gestire e cercare aiuto per i problemi di salute mentale, nonché di ridurre lo stigma. Promuovendo un dialogo aperto e aumentando la consapevolezza, incoraggiamo i giovani a considerare la salute mentale come una priorità e a normalizzare le conversazioni su questo argomento, contribuendo alla sua destigmatizzazione.

### **APPROFONDIMENTO**

La ricerca condotta nell'ambito del progetto Mind the Gap evidenzia che il passaggio dalla scuola al lavoro è un momento particolarmente delicato per i giovani, spesso accompagnato da stress (69,8% degli intervistati), preoccupazioni (61,2%) e ansia (58,2%). Ciò sottolinea l'importanza fondamentale della consapevolezza in materia di salute mentale, che consente ai giovani di riconoscere tempestivamente le sfide e cercare il sostegno di cui hanno bisogno durante le fasi di transizione.

### **ATTIVITÀ**

Le attività di questa sezione mirano a fornire conoscenze pratiche e incoraggiare i partecipanti ad affrontare argomenti relativi alla salute mentale in modo accessibile e interattivo. Attraverso esercizi creativi, come l'esplorazione di miti e realtà o la simulazione di scenari di vita reale associati al passaggio dalla scuola al lavoro, i partecipanti acquisiscono strumenti per comprendere meglio se stessi e gli altri. Questi esercizi sono progettati per sottolineare l'importanza di cercare aiuto e combattere lo stigma che ancora circonda le conversazioni sulla salute mentale.



### COLLEGARE LE MENTI

#### **Categoria:**

Consapevolezza: "Alfabetizzazione sulla salute mentale" per i giovani

#### **Panoramica:**

L'obiettivo dell'esercizio è sviluppare capacità di comunicazione aperta sulla salute mentale sul posto di lavoro. I partecipanti si eserciteranno su come sostenere i colleghi e su come chiedere sostegno in situazioni legate alla salute mentale.

#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Identificare quando e come parlare di salute mentale.
- Sviluppare la capacità di ascoltare con empatia e rispondere alle esigenze degli altri.
- Esercitarsi a cercare attivamente sostegno quando necessario.

#### **Contesto e partecipanti:**

Questo esercizio può essere svolto con giovani adulti, come studenti, neolaureati o partecipanti a programmi di sviluppo professionale.

#### **Raccomandazioni per una corretta attuazione:**

- Il numero consigliato di partecipanti è compreso tra 15 e 20.
- Se il gruppo non si sente sicuro nell'affrontare questo compito, può essere utile discutere insieme uno scenario per mostrare ai partecipanti come possono dialogare tra loro e cosa è importante in conversazioni di questo tipo.
- Crea un ambiente sicuro.
- Incoraggia i partecipanti a condividere le loro opinioni in un ambiente sicuro e solidale.
- Sottolinea l'importanza dell'empatia quando si discutono argomenti relativi alla salute mentale.
- Assicurati che nessuno sia costretto a condividere esperienze personali.
- Concentrati sul sostenere i partecipanti nelle loro esperienze emotive piuttosto che valutare i loro sentimenti o suggerire loro cosa dovrebbero fare.
- Può essere importante dire prima dell'esercizio che stiamo tutti imparando, quindi possiamo commettere errori, potremmo non sapere cosa dire, ma la nostra conversazione si baserà sulla nostra esperienza e dopo questo compito sapremo meglio come parlare/aiutare.
- Riconosci che ognuno si impegna in modo diverso e, se qualcuno incontra difficoltà nella lettura o nella comprensione degli scenari, è disponibile un supporto discreto per garantire chiarezza e comfort.
- Se l'attività viene svolta in un gruppo culturale diverso, potrebbe essere utile adattare gli scenari alle difficoltà più comuni in una determinata cultura.
- Può essere utile per i partecipanti fornire un breve elenco/parlare di dove i giovani possono ottenere sostegno per la salute mentale nelle vicinanze o dove possono chiamare.

- Se c'è più tempo dopo aver scritto idee e strategie, può essere utile fare di nuovo il gioco di ruolo - simulazione di conversazione con nuove conoscenze e strategie.
- Per utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio, mentoring, lavoro individuale), il partecipante può svolgere questo compito con il responsabile dell'attività.
- Un compito svolto in un gruppo con esperienze difficili (ad esempio, giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive) può scatenare emozioni e reazioni più difficili, per le quali il responsabile dovrebbe essere preparato. Potrebbe essere utile discutere insieme una scena per mostrare ai partecipanti come possono parlare tra loro e realizzare le scene successive in coppia.



### Materiali necessari:

- Scenari di conversazione sulla salute mentale
- Carta e penne
- Lavagna bianca o lavagna a fogli mobili per annotare idee



### Durata:

40 minuti

### Procedimento:

#### Fase 1: Introduzione

- Spiega ai partecipanti perché una comunicazione aperta sulla salute mentale è fondamentale sul posto di lavoro.
- Ripassa le regole relative al rispetto della privacy e all'empatia durante l'esercizio.
  - » Muoviti nella stanza per ascoltare le conversazioni che avvengono tra le diverse coppie.
  - » Se noti che una coppia ha difficoltà a comunicare o se sorgono emozioni forti, non esitare a intervenire. Il tuo sostegno può aiutarli a superare il momento e migliorare la loro esperienza di apprendimento.

#### Fase 2: Gioco di ruolo – Simulazione di conversazione

- Dividetevi in coppie.
- Consegna a ciascuna coppia una scheda con uno scenario che descrive una situazione lavorativa correlata a un problema di salute mentale (ad esempio, stress, burnout, senso di sopraffazione) – alcuni esempi di scenari sono allegati in appendice.
- In caso di difficoltà, fornisci assistenza leggendo ad alta voce o spiegando il ruolo in maggiore dettaglio.
- Una persona interpreta il dipendente che cerca sostegno, mentre l'altra interpreta il ruolo di un collega o di un supervisore che offre aiuto. Dopo alcuni minuti, possono scambiarsi i ruoli.

#### Fase 3: Debriefing

- Riunisci il gruppo e chiedi ai partecipanti di condividere le loro sensazioni durante la simulazione. Chiedi loro quali sono state le difficoltà e cosa è andato bene. Sottolinea che i feedback negativi non sono un attacco personale, ma un'opportunità di crescita e apprendimento e che possiamo trasformare la nostra esperienza in un'occasione di apprendimento positiva. Tutti impariamo e commettiamo errori.
- Domande per le conversazioni individuali (mentoring, lavoro individuale):
  - Come ti sei sentito nel ruolo della persona in cerca di sostegno?
  - Qual è stata la parte più difficile nel parlare del tuo problema?
  - Cosa ti ha aiutato a sentirti ascoltato e compreso?
  - Quali risposte dell'altra persona hai trovato particolarmente utili o di sostegno?
  - Cosa avresti voluto che l'altra persona facesse in modo diverso?
  - Quali strategie di supporto potrebbero esserti più utili sul posto di lavoro?
- Domande per il debriefing di gruppo dopo il role-play:
  - Qual è stato l'aspetto più difficile nel fornire supporto?
  - Come hai reagito quando non sapevi cosa dire?
  - Quali comportamenti dell'altra persona hanno reso la conversazione più facile?
  - Come puoi mostrare empatia senza dare consigli?
  - In pratica, come puoi incoraggiare un collega a chiedere aiuto?
  - Quali strategie possono aiutarti a gestire le tue emozioni durante tali conversazioni?

- Scrivete insieme sulla lavagna le migliori pratiche di comunicazione in situazioni legate alla salute mentale.

#### **Fase 4: Strategie di supporto e ricerca di aiuto:**

- Pensate insieme a strategie che possono essere utilizzate per cercare sostegno in situazioni legate alla salute mentale sul posto di lavoro.
- Discutete su come cercare aiuto in modo proattivo e su come utilizzare le risorse disponibili.
- Scrivi le idee migliori sulla lavagna.

#### **Conclusione/debriefing:**

Concludete l'esercizio sottolineando l'importanza di una comunicazione aperta e di un ambiente di sostegno sul posto di lavoro. Incoraggiate i partecipanti a cercare sostegno quando ne hanno bisogno e ad offrire aiuto agli altri.

#### **Materiali/dispense utilizzati:**

Scenari di conversazione sulla salute mentale

### Allegato – Casi di studio

#### 1. Stress legato alle scadenze - Anna

Anna lavora da alcuni mesi come analista dati junior in una grande azienda. Recentemente le sono stati assegnati più compiti e il numero di progetti continua a crescere. Si sente sotto pressione per rispettare le scadenze.

- Anna (dipendente in cerca di sostegno): Si sente sopraffatta dal carico di lavoro e teme di non riuscire a rispettare le scadenze. Non sa come gestire lo stress ed è preoccupata che la sua produttività stia diminuendo.
- Collega (ruolo di supporto): Hai notato che Anna è più introversa e ansiosa del solito. Vuoi aiutarla a trovare dei modi per gestire meglio lo stress e il tempo.

[Come puoi aiutare Anna a gestire lo stress e a trovare un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata?](#)

#### 2. Paura di sbagliare – Mateusz

Mateusz è un nuovo assistente nel reparto finanziario di una grande azienda. Vuole fare una buona impressione, ma ha il terrore di commettere errori. Si sente sopraffatto prima di ogni sessione di feedback, temendo che possa rivelare i suoi difetti e compromettere il suo futuro nell'azienda.

- Mateusz (dipendente in cerca di sostegno): Mateusz teme i feedback negativi e si preoccupa che anche piccoli errori possano riflettersi negativamente su di lui e mettere a rischio la sua posizione. Spesso perde il sonno in attesa delle sessioni di feedback, sentendo che non riuscirà mai a soddisfare le aspettative.
- Supervisore (ruolo di supporto): Riconosci il potenziale di Mateusz, ma percepisci che la sua paura di commettere errori potrebbe ostacolare il suo sviluppo. Il tuo obiettivo è aiutarlo a vedere il feedback come uno strumento di crescita piuttosto che come un giudizio.

[Come puoi aiutare Mateusz a sentirsi meno intimidito dalle valutazioni e incoraggiarlo a vedere il feedback come un prezioso strumento di apprendimento?](#)

#### 3. Incertezza sul lavoro a distanza - Karolina

Karolina ha recentemente iniziato a lavorare da remoto come junior social media specialist. Lavorando da casa, si sente isolata e teme che il suo manager possa pensare che non sia abbastanza impegnata. La sua ansia per la sua prima valutazione delle prestazioni da remoto è cresciuta nel corso delle settimane, poiché non è sicura di soddisfare le aspettative.

- Karolina (dipendente in cerca di supporto): Karolina si sente insicura riguardo alle sue prestazioni a causa della mancanza di interazioni faccia a faccia. Teme che il feedback a distanza sarà severo e che qualsiasi critica possa significare che non è adatta al ruolo.
- Supervisore (ruolo di supporto): vuoi rassicurare Karolina e aiutarla a vedere il feedback come un modo per allinearsi agli obiettivi del team. Il tuo obiettivo è farla sentire supportata e farle capire che il feedback è uno strumento per il suo successo, non una misura del fallimento.

[Come puoi aiutare Karolina a gestire la sua ansia riguardo alle valutazioni a distanza e a vedere il feedback come uno strumento di connessione e crescita?](#)

### 4. Sindrome dell'impostore - Adam

Adam è entrato recentemente a far parte dell'azienda come analista dati junior. Sebbene sia qualificato, spesso si sente fuori posto e teme che i suoi supervisori possano pensare che non sia all'altezza. È molto ansioso per la sua prima valutazione e teme che qualsiasi feedback negativo possa confermare le sue insicurezze.

- Adam (dipendente in cerca di sostegno): Adam è tormentato da sentimenti di inadeguatezza e teme che il feedback possa rivelare le sue debolezze, mettendo potenzialmente a rischio la sua posizione. È sopraffatto dai dubbi su sé stesso e prova ansia prima di ogni sessione di feedback.
- Supervisore (ruolo di supporto): Riconosci il talento di Adam, ma noti che la sua paura delle critiche potrebbe frenarlo. Vuoi aiutarlo a vedere il feedback come un modo per sviluppare le sue capacità e rafforzare la sua fiducia, piuttosto che come un giudizio personale.

[Come puoi aiutare Adam a ridurre la sua paura del feedback e aiutarlo a capire che le critiche costruttive sono uno strumento per la crescita personale e professionale?](#)

### 5. Difficoltà ad adattarsi a un nuovo team - Olivia

Olivia è entrata di recente a far parte di un nuovo team in un'azienda manifatturiera. Ha difficoltà ad adattarsi e si sente fuori posto, il che la rende triste.

- Olivia (dipendente in cerca di sostegno): Olivia si sente esclusa e crede di non essere accettata dal resto del team. Questo sta influenzando la sua motivazione e aumentando il suo stress.
- Membro del team (ruolo di supporto): Hai notato che Olivia è silenziosa ed evita le riunioni di team. Vuoi aiutarla a integrarsi meglio e a sentirsi parte del gruppo.

[Come puoi aiutare Olivia a integrarsi nel team e ad instaurare rapporti con i suoi colleghi?](#)

### LIVELLI DI SALUTE MENTALE



#### **Categoria:**

Consapevolezza: “Alfabetizzazione sulla salute mentale” per i giovani



#### **Panoramica:**

L'attività aiuta i partecipanti a comprendere in che modo le sfide quotidiane sul posto di lavoro possono contribuire allo stress e al burnout, a identificare i primi segni di stress mentale e a esplorare strategie di coping efficaci.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- I partecipanti identificano situazioni comuni sul posto di lavoro che possono causare stress e comprendono il loro potenziale impatto sul benessere.
- I partecipanti esplorano e valutano diversi modi di affrontare lo stress, riconoscendo quali strategie sono utili e quali possono essere meno efficaci.
- I partecipanti riflettono sulle proprie reazioni allo stress, collegando le esperienze dell'avatar ai propri punti di forza, le proprie debolezze e le proprie abitudini di coping.
- I partecipanti comprendono come la collaborazione e il sostegno reciproco sul posto di lavoro possano ridurre lo stress, prevenire il burnout e migliorare la resilienza complessiva.



#### **Contesto e partecipanti:**

Con adolescenti e giovani adulti (18-30 anni), in contesti non formali/workshop, ecc. È importante che i partecipanti abbiano esperienze in situazioni simili a quelle lavorative.



#### **Raccomandazioni per un'attività di successo:**

- Dimensione consigliata del gruppo: 8-15 partecipanti per una discussione attiva e una condivisione gestibile.
- Come utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio mentoring, lavoro individuale): il partecipante crea l'avatar. Il mentore assume il ruolo di “facilitatore” e presenta 23 scenari selezionati. Il giovane riflette su come reagisce il proprio avatar e lo collega direttamente al proprio modo di affrontare le situazioni nella vita reale.
- Come adattare l'attività per i gruppi vulnerabili (ad esempio giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive):
  - Semplificare il linguaggio e ridurre il numero di scenari (max 3).
  - Utilizzare supporti visivi (icone per lo stress, il benessere, le strategie di adattamento).
  - Mantenere la condivisione facoltativa per evitare pressioni.
- Come adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi:
  - Adattare gli scenari lavorativi a contesti familiari (scuola, volontariato, vita comunitaria).
  - Prestare attenzione alle gerarchie e alle norme di comunicazione: ad esempio, le “critiche del capo” potrebbero essere riformulate come “feedback dell'insegnante”.



### Materiali necessari:

- Modelli cartacei o digitali per la creazione di avatar (nome, età, lavoro, ambiente di lavoro, ecc.).
- Un semplice sistema di punteggio (ad esempio, punti per monitorare il benessere mentale ed emotivo di ciascun avatar).
- Un elenco di sfide/eventi sul posto di lavoro (può essere letto ad alta voce o visualizzato).
- Lavagna bianca o lavagna a fogli mobili per il debriefing



### Durata:

45 - 60 minuti





### Procedimento:

#### Fase 1: Creazione degli avatar

- Chiedi ai partecipanti di creare un personaggio (un avatar) compilando i dettagli principali su sé stessi (vedere “Materiali/dispense utilizzati”)

#### Fase 2: Presentare la sfida

- Il facilitatore descriverà una serie di eventi sul posto di lavoro che rappresentano una giornata tipo.
- Ogni avatar/partecipante deve decidere come affrontare queste sfide utilizzando le proprie caratteristiche e abilità.
- I partecipanti rifletteranno su come si sente il loro avatar dopo ogni evento, monitorando il loro (vedere “Materiali/dispense utilizzati”).

#### Fase 3: Simulare le sfide sul posto di lavoro

Leggi uno per uno gli scenari lavorativi. Dopo ogni scenario, dai ai partecipanti un minuto per scrivere come reagisce il loro avatar.

- Dopo ogni evento, chiedi ai partecipanti di valutare:
  - Come si sente il loro avatar (ad esempio, stressato, calmo, motivato).
  - Quali strategie di coping ha utilizzato l'avatar (se presenti).
  - Modifica il “punteggio di benessere” dell'avatar in base alla sua reazione.
- È possibile utilizzare meno scenari, a seconda del tempo necessario e della capacità dei partecipanti di mantenere la concentrazione.

### Situazioni:

#### • Perdere l'autobus

- **Scenario:** il tuo avatar ha perso l'autobus a causa di un ritardo dell'ultimo minuto nell'uscire di casa, arrivando al lavoro con 20 minuti di ritardo. All'arrivo, il suo capo fa un commento sarcastico sulla puntualità davanti ai colleghi.
- **Impatto:**
  - Stress immediato dovuto al ritardo.
  - Imbarazzo e frustrazione per la critica pubblica.
  - Difficoltà nell'iniziare la giornata con una mentalità concentrata e positiva

#### • Scadenza ravvicinata

- **Scenario:** il tuo avatar riceve un incarico dell'ultimo minuto dal proprio supervisore, con una scadenza irrealistica che lo costringe a rimanere fino a tardi o a lavorare a ritmi frenetici. L'incarico è fondamentale per le prestazioni del team.
- **Impatto:**
  - Pressione per lavorare con vincoli di tempo.
  - Aumento dello stress e del rischio di errori.
  - Potenziali conflitti con impegni o programmi personali dopo il lavoro.

- **Problemi tecnici**

- **Scenario:** al tuo avatar viene assegnato un compito che richiede l'uso di un nuovo strumento digitale o software con cui non ha familiarità. Ha difficoltà a completare il compito in modo efficiente e rimane indietro rispetto alla tabella di marcia.
- **Impatto:**
  - Frustrazione dovuta alla ripida curva di apprendimento.
  - Paura di essere giudicato incompetente dai colleghi o dai superiori.
  - Ritardi che potrebbero influire sulla tempistica complessiva del progetto.

- **Conflitto con un collega**

- **Scenario:** durante una riunione di gruppo, il tuo avatar ha un disaccordo con un collega sul miglior approccio per portare a termine un progetto. La discussione si surriscalda e la tensione permane anche dopo la riunione.
- **Impatto:**
  - Rapporti di lavoro tesi e collaborazione ridotta.
  - Difficoltà a concentrarsi sul progetto a causa di emozioni persistenti.
  - Possibile danno alla reputazione professionale se il conflitto si aggrava.

- **Pranzo saltato**

- **Scenario:** il tuo avatar è così impegnato con riunioni consecutive e compiti urgenti che non ha tempo per pranzare. A metà pomeriggio si sente stanco, irritabile e meno produttivo.
- **Impatto:**
  - Diminuzione della concentrazione e dell'efficienza a causa della fame e della stanchezza.
  - Irritabilità che può influire sulle interazioni con i colleghi o sul processo decisionale.
  - Trascuratezza a lungo termine della cura di sé, che porta al burnout.

- **Sorpresa di fine giornata**

- **Scenario:** proprio mentre il tuo avatar si prepara a lasciare l'ufficio, un cliente invia modifiche urgenti a un progetto che richiedono attenzione immediata. Il team deve rispondere prima dell'inizio del giorno lavorativo successivo.
- **Impatto:**
  - Frustrazione dovuta al fatto di dover rimanere oltre l'orario di lavoro o rimandare impegni personali.
  - Pressione per completare rapidamente il compito, aumentando la probabilità di errori.
  - Potenziale risentimento nei confronti del cliente o della direzione.

### Conclusione/debriefing:

- Quale delle sfide odierne ti è sembrata più simile a qualcosa che hai vissuto nella vita reale?
- Come l'hai affrontata allora?
- Quali segnali noti in te stesso quando ti senti stressato o vicino al burnout (ad esempio, stanco, irritato, perdita di concentrazione)?
- Quale strategia di coping utilizzata dal tuo avatar potresti provare anche nella tua vita quotidiana?
- Qual è un piccolo cambiamento che potresti apportare questa settimana per proteggere il tuo benessere (ad esempio, fare delle pause, chiedere aiuto, pianificare in anticipo)?

### Applicazione pratica in contesti reali - puoi incorporare queste intuizioni nella discussione guidata:

1. Identificare i primi segni di burnout: aiuta i partecipanti a riconoscere i segni fisici, emotivi e comportamentali dello stress, come irritabilità, affaticamento o difficoltà di concentrazione.
2. Sviluppare meccanismi di coping: incoraggiare strategie come dare priorità ai compiti, fare delle pause, comunicare i propri bisogni e chiedere aiuto.
3. Costruire la resilienza: rafforzare il valore della cura di sé, della definizione dei confini e della collaborazione sul posto di lavoro per mantenere la salute mentale.
4. Dare supporto sul posto di lavoro: discutere l'importanza di sostenere le politiche di salute mentale, come orari flessibili o programmi di benessere per i dipendenti.

### Materiali/dispense utilizzati:

Modello per la creazione dell'avatar

### CREAZIONE DI AVATAR

#### 1. Informazioni di base

- Nome: \_\_\_\_\_
- Età: \_\_\_\_\_
- Titolo professionale: \_\_\_\_\_
- Luogo di lavoro: (ad es. ufficio, remoto, vendita al dettaglio, ecc.): \_\_\_\_\_
- Situazione abitativa: (ad es. da solo, con coinquilini, con la famiglia): \_\_\_\_\_

#### 2. Tratti della personalità

- Punti di forza: (ad es. organizzato, empatico, apprende rapidamente)
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
- Punti deboli: (ad es. procrastinazione, scarsa gestione del tempo, facilmente sotto stress)
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_

#### 3. Routine quotidiana e abitudini

- Routine mattutina: cosa fa di solito il tuo avatar prima di iniziare a lavorare?
 

---



---



---
- Stile di lavoro: come preferisce lavorare il tuo avatar? (ad esempio, da solo, in team, con compiti strutturati, con libertà creativa)
 

---



---



---
- Attività nel tempo libero: cosa fa il tuo avatar per rilassarsi o ricaricarsi?
 

---



---



---

### 4. Salute emotiva e mentale

- Fattori scatenanti dello stress: quali situazioni rendono il tuo avatar stressato?

---

---

---

- Strategie di coping: come gestisce il tuo avatar lo stress o le sfide?

---

---

---

- Sistema di supporto: su chi fa affidamento il tuo avatar per ricevere sostegno? (Ad esempio, amici, colleghi, familiari, tutor)

---

---

---

### 5. Obiettivi sul posto di lavoro

- Obiettivi a breve termine: cosa sta cercando di ottenere il tuo avatar sul lavoro in questo momento?

---

---

---

- Obiettivi a lungo termine: quali sono le aspirazioni professionali del tuo avatar?

---

---

---

### SISTEMA DI PUNTEGGIO

Dopo ogni scenario, modifica il “punteggio di benessere” in base alla tua reazione (-2 per lo stress, +1 per la cura di sé), partendo dal centro.



#### 1. Scenario: Perdere l'autobus

- Sensazione: \_\_\_\_\_
- Strategie di coping utilizzate: \_\_\_\_\_

#### 2. Scenario: Scadenza ravvicinata

- Sensazione: \_\_\_\_\_
- Strategie di coping utilizzate: \_\_\_\_\_

#### 3. Scenario: Problemi tecnici

- Sensazione: \_\_\_\_\_
- Strategie di coping utilizzate: \_\_\_\_\_

#### 4. Scenario: Conflitto con un collega

- Sensazione: \_\_\_\_\_
- Strategie di coping utilizzate: \_\_\_\_\_

#### 5. Scenario: Pranzo saltato

- Sensazione: \_\_\_\_\_
- Strategie di coping utilizzate: \_\_\_\_\_

#### 6. Scenario: Sorpresa a fine giornata

- Sensazione: \_\_\_\_\_
- Strategie di coping utilizzate: \_\_\_\_\_

#### 7. Scenario: \_\_\_\_\_

- Sensazione: \_\_\_\_\_
- Strategie di coping utilizzate: \_\_\_\_\_

## SALUTE MENTALE - MITI E REALTÀ

### **Categoria:**

Consapevolezza: "Alfabetizzazione sulla salute mentale" per i giovani

### **Panoramica:**

Questa attività si concentra sulla distinzione tra miti e verità sulla salute mentale per affrontare lo stigma e migliorare la comprensione dei partecipanti. I partecipanti sono coinvolti in un'attività di selezione seguita da una discussione guidata per sensibilizzare e promuovere l'apertura nel discutere il benessere mentale ed emotivo.

### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Identificare i miti e le verità comuni sulla salute mentale.
- Sviluppare una prospettiva più informata ed empatica sulla salute mentale.
- Migliorare la fiducia nell'affrontare argomenti relativi alla salute mentale in contesti personali e professionali

### **Contesto e partecipanti:**

Questa attività può essere svolta nelle scuole, nei luoghi di lavoro o nei centri comunitari con gruppi di 10-30 partecipanti. È adatta ad adolescenti, giovani adulti o professionisti che desiderano aumentare la consapevolezza sulla salute mentale.

### **Raccomandazioni per un'attività efficace:**

- Garantire un ambiente sicuro e privo di giudizi per le discussioni.
- Adattare i miti/le verità alla specifica composizione demografica dei partecipanti.
- Incoraggiare la condivisione aperta, ma rispettare il livello di comfort dei partecipanti riguardo alle esperienze personali.
- Nel mentoring individuale, l'attività di selezione può essere svolta come una conversazione riflessiva: il facilitatore introduce alcune affermazioni e insieme esplorano le percezioni del partecipante, chiarendo eventuali malintesi.
- Per i gruppi vulnerabili, semplificare il linguaggio sulle schede, evitare spiegazioni eccessivamente tecniche e fornire fatti chiari e accessibili. Includere discussioni di supporto per ridurre lo stigma ed essere pronti a cambiare direzione se l'argomento diventa troppo impegnativo.
- In contesti educativi culturalmente variegati o misti, adattare gli esempi per evitare stereotipi e garantire che le affermazioni riflettano in modo equo i diversi contesti. Se opportuno, invitare i partecipanti a contribuire con miti che hanno incontrato nella propria comunità, creando spazio per prospettive multiple.



### Materiali necessari:

- Schede o foglietti di carta preparati in anticipo con miti e verità sulla salute mentale scritti sopra.
- Una lavagna o un tavolo con le scritte Miti e Verità.
- Pennarelli e post-it per ulteriori commenti
- Risorse multimediali complementari sugli argomenti discussi possono contribuire a migliorare l'interattività dell'attività



### Durata:

45 - 60 minuti



### Procedimento:

#### Fase 1 :

Iniziare con un'attività rompighiaccio per facilitare l'approccio dei partecipanti all'argomento, ad esempio chiedendo loro di condividere una parola che viene loro in mente quando pensano alla "salute mentale". Presentare brevemente l'attività e i suoi obiettivi.

#### Fase 2:

Dividi i partecipanti in piccoli gruppi e fornisci a ciascun gruppo una serie di schede contenenti affermazioni sulla salute mentale. Queste schede dovrebbero essere adattate e personalizzate in base al gruppo, concentrandosi su stigma e questioni particolarmente rilevanti che riguardano la salute mentale.

Chiedi a ciascun gruppo di lavorare insieme per ordinare le affermazioni in "Miti" e "Verità" sulla lavagna o sul tavolo. Circola durante l'attività per rispondere alle domande o fornire chiarimenti. Ogni mito fornito nel foglio informativo può essere collegato a una verità corrispondente.

#### Fase 3:

Rivedi ogni affermazione con l'intero gruppo, chiarendo eventuali idee sbagliate e fornendo informazioni accurate. Facilita una discussione su come questi miti e verità influenzano gli atteggiamenti nei confronti della salute mentale.

#### Fase 4:

Invita i partecipanti a condividere eventuali nuove intuizioni o cambiamenti di prospettiva che hanno sperimentato durante l'attività. Incoraggia i partecipanti a riflettere su come possono combattere lo stigma nella loro vita e nelle loro comunità.

### Conclusione/debriefing:

Chiedi ai partecipanti di scrivere o condividere una o due frasi su ciò che hanno imparato o trovato sorprendente durante la sessione. Ciò potrebbe includere incoraggiare i partecipanti a contribuire con altri miti o verità che hanno incontrato nella propria vita o comunità.

Concludi riassumendo i punti chiave discussi e sottolineando l'importanza della consapevolezza sulla salute mentale. Ciò potrebbe includere la fornitura di risorse o informazioni di contatto per ulteriore apprendimento o supporto (vedi la banca risorse del Toolkit), come i servizi di salute mentale locali o le linee telefoniche di assistenza.

### CARTE

#### MITO

#### REALTÀ

Le malattie mentali sono qualcosa di cui soffrono solo gli adulti.

Le malattie mentali possono colpire chiunque, indipendentemente dall'età. Anche i bambini e gli adolescenti possono soffrire di disturbi come ansia, depressione e disturbi di panico.

Le persone con malattie mentali non possono avere successo nel lavoro, a scuola o nella vita.

I problemi di salute mentale a volte possono rendere le cose più difficili, ma con il giusto sostegno le persone possono raggiungere i propri obiettivi sul lavoro, a scuola e nella vita personale. Parlare con gli altri e cercare modi per rilassarsi o gestire lo stress può essere utile

Avere una malattia mentale rende quasi impossibile vivere in modo indipendente o prendersi cura di sé stessi.

Molte persone con disturbi mentali vivono in modo indipendente, si prendono cura di sé stesse e conducono una vita appagante. Ogni percorso di salute mentale è unico e, con il giusto sostegno, le persone possono prosperare.

Le malattie mentali durano per sempre e non è possibile guarire.

Il recupero è possibile per le persone con problemi di salute mentale. La terapia, il sostegno dei propri cari e le strategie di cura di sé aiutano molte persone a gestire o superare le loro condizioni.

Non ha senso parlare di malattie mentali; l'unico modo per stare meglio è assumere farmaci.

Come la salute fisica, anche la cura della salute mentale non si limita ai farmaci. Parlare con amici, familiari o professionisti e praticare la cura di sé sono fondamentali per gestire e superare i disturbi mentali.

Le persone affette da malattie mentali sono violente, aggressive e pericolose.

La maggior parte delle persone con disturbi mentali non è violenta o pericolosa. Anzi, è più probabile che subiscano bullismo o abusi piuttosto che fare del male agli altri.

Alcuni gruppi di persone sono più inclini a sviluppare malattie mentali.

I disturbi mentali possono colpire chiunque, indipendentemente dalla razza, dal sesso, dalla religione o dal background. Nessun gruppo è immune dai problemi di salute mentale.

### I SEI CAPPELLI



#### **Categoria:**

Sensibilizzazione: “Alfabetizzazione sulla salute mentale” per i giovani



#### **Panoramica:**

Questa attività coinvolge i partecipanti in discussioni di gruppo per esplorare comportamenti problematici legati alla salute mentale. Ogni partecipante assume un ruolo specifico che rappresenta una prospettiva o un approccio unico, facilitando una maggiore comprensione e de-stigmatizzazione delle condizioni di salute mentale.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Discutere diverse prospettive e approcci per affrontare le sfide legate alla salute mentale.
- Sviluppare empatia e ridurre lo stigma che circonda le condizioni di salute mentale.



#### **Contesto e partecipanti:**

Questa attività può essere svolta in diversi contesti educativi, workshop sulla salute mentale o attività di team building. È ideale per gruppi di sei persone ed è adatta ad adulti o adolescenti interessati alla sensibilizzazione sulla salute mentale.



#### **Raccomandazioni per una corretta attuazione:**

- Garantire un ambiente sicuro e privo di giudizi per le discussioni.
- Ruotare i ruoli per garantire che i partecipanti sperimentino prospettive diverse.
- Facilitare attivamente le discussioni per mantenere vivo l’interesse.
- Se si discosta da quelli forniti, assicurarsi che i casi siano elaborati con sensibilità e privi di pregiudizi.
- In contesti individuali, l’attività può essere adattata dal facilitatore assumendo diversi “ruoli” e chiedendo alla persona di rispondere a ciascuna prospettiva. Ciò consente un’esplorazione personalizzata delle questioni relative alla salute mentale senza bisogno di un gruppo.
- Per i gruppi vulnerabili, semplificare le descrizioni dei ruoli, evitare termini tecnici e utilizzare esempi chiari e concreti. Fornire ulteriore supporto accoppiando i partecipanti o fornendo suggerimenti se hanno difficoltà a generare risposte. Essere sensibili a possibili stigmatizzazioni o esperienze personali relative alla salute mentale.
- In contesti culturali o educativi diversi, adattare i casi di studio in modo da riflettere questioni o esempi rilevanti a livello locale. Laddove l’alfabetizzazione costituisce un ostacolo, il facilitatore può descrivere verbalmente i ruoli e gli scenari, oppure utilizzare immagini e simboli al posto delle schede scritte.

**Durata:**

60 - 75 minuti



#### **Materiali necessari:**

- Schede dei ruoli (“cappelli”) con descrizioni delle prospettive.
- Descrizioni dei casi per ogni round.
- Lavagna bianca o lavagna a fogli mobili.
- Timer o cronometro.



### Procedimento:

#### Fase 1:

Presenta lo scopo dell'attività: fornire l'opportunità di esplorare vari comportamenti e problemi comuni legati alle sfide della salute mentale. Introduci il concetto dei sei "cappelli", che sono i ruoli che ogni partecipante assumerà quando si impegnerà in ogni round di dibattito su un caso di studio.

A questo punto, è possibile distribuire le carte a ciascun partecipante, assicurandosi che ciascuna di esse sia compresa:

- Il realista: si concentra su soluzioni pratiche e azioni immediate per affrontare il comportamento problematico. Tende a cercare soluzioni concrete piuttosto che idee astratte.
- L'empatico: cerca di comprendere le emozioni e le cause alla base del comportamento. Sostiene approcci compassionevoli e non giudicanti.
- Lo scettico: mette in discussione la validità delle spiegazioni e delle soluzioni. Sfida gli altri a fornire prove e a pensare in modo critico.
- L'ottimista: evidenzia i potenziali risultati positivi e le opportunità di crescita nella situazione. Incoraggia la speranza e la resilienza.
- Il rigorista: si concentra sull'importanza della struttura, dei confini e dell'adesione alle norme o alle politiche sociali. Sostiene il mantenimento dell'ordine.
- Il mediatore: si sforza di trovare un equilibrio tra diverse prospettive, promuovendo compromessi e soluzioni armoniose a vantaggio di tutti.

**NOTA:** *Questi possono essere semplificati (ad esempio positivo, negativo, dubbioso) o introdotti gradualmente se il set completo è troppo complesso. L'uso di carte colorate o piccoli cappellini di carta può rendere più chiari i ruoli.*

I ruoli non sono nascosti agli altri membri del gruppo e alcune domande di verifica possono aiutare ad assicurarsi che ciascuno sia compreso prima di iniziare l'attività.

In alternativa, i ruoli potrebbero essere "raddoppiati", ovvero assegnati a due persone. Ciò potrebbe fornire supporto ai partecipanti che hanno difficoltà a partecipare ai dibattiti e garantirebbe che ogni punto di vista sia rappresentato nel dibattito.

Inoltre, se nel gruppo ci sono altre persone, queste possono osservare, prendere appunti e condividere le loro osservazioni durante il debriefing.

#### Fase 2:

Presenta la prima situazione problematica al gruppo, chiarendo eventuali dubbi sui dettagli. Concedi ai partecipanti alcuni minuti per discutere la situazione dal punto di vista dei ruoli/'cappelli' loro assegnati, con lo scopo di fornire consigli costruttivi alle persone coinvolte nel caso. Incoraggia i partecipanti a sfidarsi a vicenda in modo costruttivo e ad attingere al focus del loro ruolo.

In alternativa, il facilitatore o un membro del gruppo può assumere il ruolo dell'individuo nello scenario, assicurandosi che ciò avvenga in modo più interattivo e personale.

### Fase 3:

Dopo la discussione in ogni round, rivela la condizione di salute mentale alla base dei comportamenti manifestati e discuti come questa intuizione cambi la prospettiva dei partecipanti. Poni domande come “Questo cambia il modo in cui affrontereste la situazione?” o “Quali nuove strategie potrebbero essere efficaci ora che comprendiamo la condizione sottostante?”. Elabora eventuali idee errate relative alle informazioni fornite e rispondi a tutte le domande che il gruppo potrebbe avere.

### Fase 4:

Il gruppo può ruotare i propri “ruoli” mentre discute la situazione successiva. Ripeti la procedura di rivelazione della condizione in questione e fornisci uno spazio per la discussione e le domande di follow-up.

### Fase 5:

Concludi con una discussione di gruppo finale, chiedendo ai partecipanti di condividere le loro riflessioni e i temi comuni identificati nei vari casi. Puoi anche chiedere: “Come reagireste normalmente in questa situazione?” o “Cosa vorreste cambiare nella vostra reazione?”.

### Conclusione/debriefing:

Conduci una conversazione di debriefing, concentrandoti sulle seguenti domande:

- Qual è stata la parte più difficile nel visionare i casi dal ruolo che vi è stato assegnato?
- Come è cambiata la vostra comprensione dei casi dopo la rivelazione delle condizioni?
- Quali lezioni più generali possiamo applicare quando incontriamo comportamenti simili nella vita reale?

### I sei cappelli

#### IL REALISTA

Ti concentri su soluzioni pratiche e immediate per affrontare il comportamento. La tua priorità è trovare soluzioni chiare e realizzabili piuttosto che idee astratte o lunghe discussioni.

#### L'EMPATICO

Il tuo ruolo è comprendere le emozioni che stanno dietro al comportamento. Promuovi la compassione, la pazienza e un approccio non giudicante per sostenere l'individuo.

#### L'OTTIMISTA

Metti in evidenza i risultati positivi e le opportunità di crescita. Il tuo obiettivo è portare speranza e incoraggiare la resilienza nell'affrontare la situazione.

#### LO SCETTICO

Metti in discussione le supposizioni e contesti le soluzioni. Il tuo compito è quello di promuovere il pensiero critico, le idee basate su prove concrete e la chiarezza in ogni suggerimento.

#### IL RISPETTOSO DELLE REGOLE

Enfatizzi la struttura, i confini e il rispetto delle regole. Il tuo ruolo è quello di garantire responsabilità, coerenza ed equità nelle risposte.

#### IL MEDIATORE

Tu bilanci punti di vista diversi, promuovendo l'armonia e il compromesso. Il tuo obiettivo è guidare il gruppo verso soluzioni collaborative e inclusive.

### SITUAZIONE

Una persona evita gli incontri sociali, rifiuta spesso gli inviti e, quando partecipa, trova spesso delle scuse per andarsene prima. Gli amici la descrivono come distaccata o disinteressata e alcuni credono che sia intenzionalmente distante.

Un membro del team è costantemente in ritardo alle riunioni, fatica a rispettare le scadenze e sembra demotivato sul lavoro. I colleghi lo percepiscono come inaffidabile, e alcuni attribuiscono questo comportamento alla pigrizia o alla mancanza di professionalità.

Uno studente disturba regolarmente la classe, si rifiuta di completare i compiti e sembra distratto durante le lezioni. Gli insegnanti spesso descrivono il comportamento come ribelle, notando che lo studente può occasionalmente eccellere in argomenti che trova interessanti.

Un collega si lamenta spesso di disturbi fisici come mal di testa o problemi di stomaco e prende spesso giorni di malattia. Gli altri lo percepiscono come esagerato o come qualcuno che usa scuse per evitare le responsabilità, causando frustrazione nel team.

### CONDIZIONE COINVOLTA

**Il disturbo d'ansia sociale** è alla base del comportamento di evitare gli incontri sociali. Questa condizione comporta una paura persistente di essere giudicati, rifiutati o messi in imbarazzo, rendendo stressanti anche le interazioni di routine. L'evitamento non è dovuto a disinteresse, ma deriva da un significativo disagio emotivo.

**Il disturbo depressivo maggiore** spiega il ritardo e la difficoltà nel rispettare le scadenze. La depressione può minare l'energia, ridurre la concentrazione e rendere opprimenti le attività quotidiane, anche quando l'individuo ha molto a cuore le proprie responsabilità.

**Il disturbo da deficit di attenzione e iperattività (ADHD)** spesso causa impulsività, disattenzione e difficoltà con i compiti strutturati. Il comportamento dello studente non è ribelle, ma riflette difficoltà di concentrazione e autoregolazione, accompagnate da esplosioni di creatività quando è coinvolto.

Alla base di questo comportamento potrebbe esserci un **disturbo somatico**. Questa condizione comporta l'esperienza di sintomi fisici che sono dolorosi e sproporzionati rispetto a qualsiasi causa medica identificabile. I sintomi sono reali per l'individuo e derivano da un'interazione di fattori psicologici e fisici, piuttosto che essere inventati.

## COS'È LA SALUTE MENTALE?

### **Categoria:**

Sensibilizzazione: "Alfabetizzazione sulla salute mentale" per i giovani

### **Panoramica:**

L'attività aiuta i partecipanti a comprendere il concetto di salute mentale come parte integrante della salute generale e la sua connessione con le sfide affrontate nell'età adulta e sul posto di lavoro.

### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Comprendere il concetto più ampio di salute, compresa la salute mentale, e il suo ruolo nel benessere generale.
- Riconoscere le sfide di salute mentale legate al passaggio all'età adulta e al mondo del lavoro.
- Sviluppare un apprezzamento per la resilienza emotiva e sociale come strumenti per affrontare le sfide personali e professionali.

### **Contesto e partecipanti:**

Con adolescenti e giovani adulti (16-26 anni), in contesti non formali/workshop ecc.

### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Dimensione consigliata del gruppo: 8-20 partecipanti è l'ideale per la condivisione e la discussione di gruppo
- Come utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio, mentoring, lavoro individuale): selezionare alcune foto e lasciare che il giovane ne scelga una. Utilizzarla come spunto di conversazione: cosa dice l'immagine sulla sua visione della salute/salute mentale? Collegarla direttamente alle sue esperienze personali, ai suoi obiettivi e ai fattori di stress nella vita quotidiana.
- Come adattare l'attività a gruppi vulnerabili (ad esempio giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive):
  - Utilizza un linguaggio semplice e spunti concreti (ad esempio "Questa immagine mi fa sentire... perché..."). - Consenti di disegnare o scegliere simboli invece di spiegazioni verbali se l'espressione a parole risulta difficile.
  - Offri la possibilità di discutere in piccoli gruppi piuttosto che davanti a tutti.
  - Tieni presente che alcune immagini potrebbero suscitare emozioni forti: consenti ai partecipanti di saltarle o di sceglierne altre.
- Come adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi:
  - Adattare la selezione delle foto in modo che rifletta immagini familiari e culturalmente rilevanti (ad esempio comunità, famiglia, scuola, lavoro).
  - Nei gruppi interculturali, incoraggiare i partecipanti a confrontare le prospettive e a notare le differenze culturali nel modo in cui vengono percepite la salute e la salute mentale.





### Materiali necessari:

Una serie di foto che ritraggono scenari diversi - **IMPORTANTE:** *preparare i materiali in anticipo, meglio ancora se le immagini sono plastificate*



### Durata:

35 - 40 minuti



### Procedimento:

**IMPORTANTE:** *prima di svolgere l'attività, rifletti sulle caratteristiche specifiche del gruppo in termini di età e guida i partecipanti nell'attività di conseguenza.*

#### Fase 1: Esplorazione delle foto

- Distribuite le foto al centro di un cerchio.
- Spiegate ai partecipanti: "Qui vedete una serie di immagini che mostrano diversi aspetti della vita. Alcune raffigurano attività fisica, altre interazioni sociali, altre ancora momenti di emozione o solitudine. Queste immagini rappresentano diverse esperienze legate alla nostra salute".
- Stimolate i partecipanti con domande guida:
  - "Cosa significa per voi la salute?"
  - "Cosa pensate che sia la salute mentale?"
- Chiedete ai partecipanti di scegliere una (o anche due) foto che associano alla salute mentale.
- Una volta che tutti hanno scelto una foto, chiedete ai partecipanti di spiegare a turno perché hanno scelto quella foto e cosa rappresenta per loro.
- Alternativa se ritenete che i partecipanti potrebbero sentirsi a disagio nel condividere le loro opinioni o se la dinamica del gruppo non è molto aperta: i partecipanti si riuniscono in gruppi di quattro e discutono le loro opinioni, poi ogni gruppo presenta ciò di cui ha discusso (poiché presentano le opinioni del gruppo, non è imbarazzante condividere le proprie opinioni in quanto non sono esposti).

#### Fase 2: Discussione di gruppo

- Riassumete le riflessioni dei partecipanti, concentrandovi sui temi comuni:
  - Salute fisica: esercizio fisico, alimentazione, sonno.
  - Salute mentale: emozioni, gestione dello stress, immagine positiva di sé.
  - Salute sociale: relazioni, comunicazione, sistemi di supporto.
- Evidenziate eventuali aspetti che i partecipanti potrebbero aver trascurato (ad esempio, cura di sé, gestione dello stress, equilibrio tra lavoro e vita privata).

#### Fase 3: Collegare la salute mentale all'età adulta e al mondo del lavoro

Facilitate una discussione per collegare la salute mentale alle sfide che i giovani affrontano durante l'età adulta e sul posto di lavoro:

- Chiedete ai partecipanti:
  - "In che modo pensate che la salute mentale influenzi la vostra capacità di lavorare o di raggiungere i vostri obiettivi personali?"
  - "Quali sono alcune delle sfide relative alla salute mentale che i giovani affrontano nel passaggio all'età adulta o all'inizio della carriera?"

- Esempi per guidare la discussione:
  - Lo stress causato dalla ricerca di un lavoro o dall'inizio di un nuovo incarico.
  - Equilibrio tra responsabilità personali e professionali.
  - Gestione delle relazioni e delle aspettative sul posto di lavoro.
  - Affrontare fallimenti o battute d'arresto nello sviluppo della carriera.

### Fase 4: Punti chiave

- Riassumete i punti chiave:
  - *La salute mentale è importante quanto la salute fisica per raggiungere il benessere generale.*
  - *Le relazioni sociali e la resilienza emotiva sono essenziali per prosperare nell'età adulta e nel mondo del lavoro.*
  - *Riconoscere e affrontare le sfide legate alla salute mentale è fondamentale per il successo personale e professionale.*
- Condividete una breve definizione di salute mentale: "La salute mentale è uno stato di benessere in cui gli individui sono in grado di affrontare lo stress della vita quotidiana, lavorare in modo produttivo e contribuire alla propria comunità. Comprende il benessere emotivo, psicologico e sociale".

### Conclusione/debriefing:

(è inclusa nei passaggi precedenti, ma è possibile affrontare i seguenti punti):

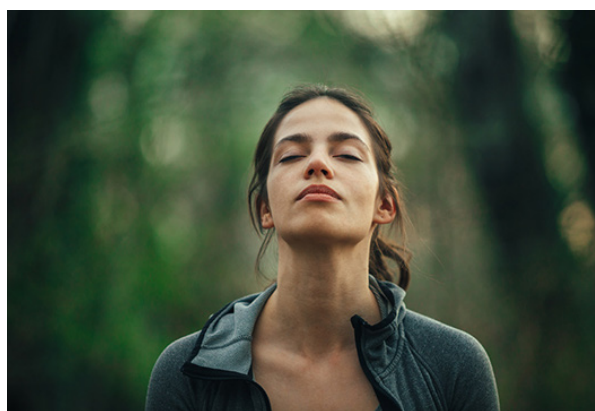
Riflessione sull'attività.

- Chiedete ai partecipanti di condividere le loro opinioni:
  - "Cosa ti ha colpito delle foto scelte e delle motivazioni condivise?"
  - "Qualche idea o riflessione vi ha sorpreso?"
  - "Avete mai pensato alla salute mentale in questo modo prima d'ora?"
  - "In che modo questa attività vi ha aiutato a comprendere meglio la salute mentale?"
- Discussione di gruppo sulle sfide sul posto di lavoro
  - "In che modo pensi che la salute mentale influisca sulla tua capacità di lavorare in modo efficace o di raggiungere gli obiettivi?"
  - "Quali sono alcune delle sfide che i giovani devono affrontare e che possono influire sulla salute mentale durante il passaggio all'età adulta o al mondo del lavoro?"
- Competenze e strategie per sostenere la salute mentale
  - "Quali strategie possono aiutarti a gestire lo stress e sostenere la tua salute mentale?"
  - "Come puoi promuovere la salute mentale sul posto di lavoro o nella tua comunità?"
- Potete condividere con loro un link a un sito web dove possono trovare ulteriori informazioni:
  - <https://www.youngminds.org.uk/young-person/> (inglese – puoi aggiungere un sito accessibile e utilizzato nel tuo Paese)

### Materiali/dispense utilizzati:







## 02. COMPRENDERE E GESTIRE LE EMOZIONI



## COMPRENDERE E GESTIRE LE EMOZIONI

### L'ARGOMENTO

Le nostre emozioni svolgono un ruolo centrale nel plasmare le nostre decisioni, le nostre relazioni e il nostro benessere generale. Tuttavia, molti giovani hanno difficoltà a identificare e gestire efficacemente le proprie emozioni. Questa sezione è pensata per aiutare i partecipanti a sviluppare l'intelligenza emotiva, una competenza fondamentale per affrontare le sfide personali e professionali. Comprendere i fattori scatenanti e le manifestazioni fisiche delle emozioni è il primo passo per gestirle. Imparando strategie di regolazione emotiva, i partecipanti sviluppano la resilienza e migliorano le loro interazioni interpersonali.

### APPROFONDIMENTO

La ricerca condotta nell'ambito del progetto Mind the Gap dimostra che il disagio emotivo è molto diffuso tra i giovani, con stress, ansia e preoccupazioni segnalati dalla maggior parte degli intervistati. Comprendendo e gestendo le proprie emozioni, i giovani possono sviluppare resilienza e mantenere relazioni più sane durante questa fase cruciale della loro vita.

### ATTIVITÀ

Attraverso attività guidate, i partecipanti sono incoraggiati a riconoscere come le loro emozioni influenzano i loro pensieri e le loro azioni. Questi esercizi esplorano anche modi per rispondere alle esperienze negative e favoriscono una comprensione più profonda dei segnali emotivi negli altri. Grazie a queste competenze, i partecipanti si sentiranno più sicuri nell'affrontare i conflitti, gestire lo stress e mantenere l'equilibrio emotivo. L'esercizio "Il palloncino che esplode" illustra i fattori scatenanti delle emozioni, mentre "Incarnare le Emozioni" identifica i segnali fisici dei sentimenti.

Altri esercizi, come "Cambiare la propria risposta", si concentrano sullo sviluppo della resilienza e sull'adattamento a scenari difficili.

### ADATTABILITÀ ALLE SITUAZIONI



#### Categoria:

Comprendere e gestire le emozioni



#### Panoramica:

Questa attività è pensata per aiutare i partecipanti a identificare e gestire le proprie emozioni, compresi i meccanismi di coping allo stress e alle situazioni impreviste. Attraverso giochi di ruolo in uno scenario reale, i partecipanti impareranno l'importanza dell'adattabilità in un ambiente professionale ed esploreranno modi positivi e negativi per controllare ed esprimere le emozioni.



#### Obiettivi di apprendimento e partecipazione:

- Comprendere l'importanza dell'adattabilità
- Definire i modi per sviluppare l'adattabilità
- Sviluppare la gestione dello stress, affrontare situazioni impreviste



#### Contesto e partecipanti:

Questa attività può essere svolta sia in aula che in una sala riunioni dell'ufficio. I partecipanti possono essere studenti delle scuole superiori o universitari o giovani professionisti alla loro prima esperienza lavorativa.



#### Raccomandazioni per un'attuazione efficace:

- Dimensione consigliata del gruppo: 10-20 partecipanti. Ciò consente una diversità sufficiente nelle reazioni e nelle prospettive per arricchire le discussioni, pur rimanendo gestibile per le attività basate sul movimento.
- Per utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio, mentoring, lavoro individuale), il formatore può presentare gli scenari direttamente al partecipante. Invece di muoversi fisicamente nella stanza, l'individuo può indicare una "scala" visiva (ad esempio, carte disposte su un tavolo con le diciture "adattamento facile", "sentimenti contrastanti", "difficoltà di adattamento") o spiegare verbalmente dove si colloca e perché.
- Per adattare l'attività ai gruppi vulnerabili (ad esempio giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive), il formatore dovrebbe usare un linguaggio semplice e chiaro ed evitare il gergo specifico della cultura. Includere scenari pertinenti alla loro esperienza di vita (ad esempio, iniziare in una nuova scuola, comunicare in una nuova lingua, adattarsi a nuove usanze) e/o il formatore può semplificare tali scenari (usare una frase chiara o delle figurine per rappresentare ogni situazione). Concedere più tempo per riflettere e rispondere. Creare sempre un ambiente sicuro e tranquillo, chiarendo che i partecipanti possono scegliere di non partecipare o di passare.
- Per adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi, il formatore dovrebbe incoraggiare i partecipanti a condividere il modo in cui l'adattabilità è vista nella loro cultura (ad esempio, il cambiamento è visto come un'opportunità o come una minaccia?). Adattare gli scenari in modo che riflettano situazioni familiari nella vita quotidiana dei partecipanti (scuola, famiglia, posto di lavoro, comunità).





# PT. 2 ATTIVITÀ PARTECIPATIVE

## Comprendere e gestire le emozioni



### Materiali necessari:

- Lavagna bianca (o carta) per annotare le parole chiave
- Pennarelli



### Durata:

30 minuti

### Procedimento:

#### Fase 1:

Invita i partecipanti a cambiare posto nella stanza, portando con sé tutti i propri effetti personali.

Chiedi ai partecipanti:

- Come vi siete sentiti quando vi è stato chiesto di cambiare posto?
- Vi ha fatto sentire a vostro agio o a disagio?
- È stata una buona opportunità trovarsi in un posto particolare o preferireste stare al vostro posto precedente?

Discutete brevemente gli effetti del cambiamento nella vita quotidiana. Su una lavagna bianca o una lavagna a fogli mobili, chiedi ai partecipanti: *Cosa significa per voi adattabilità?* Raccogli le parole chiave (ad esempio, flessibilità, apertura mentale, stress, creatività, pazienza, resilienza).

#### Fase 2:

Illustra uno scenario (ad esempio, arrivi al lavoro e scopri che il materiale di cui hai bisogno non è stato consegnato – vedi altro esempio di seguito).

Chiedi ai partecipanti di decidere come reagirebbero personalmente:

- Se pensano che si adatterebbero bene, si spostino su un lato della stanza.
- Se pensano che avrebbero difficoltà ad adattarsi, si spostino dall'altra parte della stanza.
- Se si trovano in una posizione intermedia, si posizionino al centro.

Una volta che i partecipanti si sono sistemati, invitali a condividere:

- Perché avete scelto questa posizione?
- Quali emozioni provereste in questo scenario?
- Quali azioni intraprendereste?

Ripeti con altri 2-3 scenari. Dopo ciascuno di essi, discuti brevemente le differenze nelle reazioni.

### Esempi di situazioni:

- Iniziare a lavorare con un nuovo team.
- Lavorare con un nuovo software che non funziona bene.
- Arrivare sul posto e scoprire che i materiali non sono stati consegnati.
- L'azienda per cui lavori chiude. Non esistono aziende simili nella zona.
- Arrivi in ufficio la mattina e il telefono non funziona. Ti aspettavi delle telefonate importanti.
- Inizi a lavorare dopo una lunga giornata e ti rendi conto che l'orologio non funziona più.
- Arrivi al lavoro il lunedì e ti viene assegnato il compito di occuparti di un nuovo dipendente che parla male la tua lingua.

### Conclusione/debriefing:

Riunisci tutti e discuti:

- Cosa ha reso più facile l'adattamento in alcune situazioni?
- Cosa l'ha resa più difficile in altre?
- Hai notato differenze tra il tuo modo di reagire e quello degli altri?

Sulla lavagna bianca/lavagna a fogli mobili, fai un brainstorming di consigli utili per l'adattabilità (ad esempio, mantenere la calma, risolvere i problemi, chiedere aiuto, essere pazienti, concentrarsi su ciò che si può controllare).

### PALLONCINI

#### **Categoria:**

Comprendere e gestire le emozioni

#### **Panoramica:**

Questo esercizio utilizza simulazioni per gestire più compiti sul posto di lavoro. I partecipanti sperimenteranno come le emozioni influenzano la loro capacità di gestirle, insegnano la cooperazione e operano sotto pressione.

#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Identificare le reazioni emotive alla gestione di più attività.
- Sviluppare strategie per mantenere la calma e stabilire le priorità in situazioni stressanti.
- Discutere il ruolo della comunicazione e del lavoro di squadra quando ci si trova ad affrontare situazioni di forte pressione.

#### **Contesto e partecipanti:**

Questo esercizio è adatto per sessioni di team building o workshop sull'intelligenza emotiva sul posto di lavoro, con partecipanti provenienti da qualsiasi background professionale. L'attività è pensata per 15 partecipanti.

#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Questo esercizio può essere utilizzato per diverse fasce d'età.
- Il numero consigliato di partecipanti è compreso tra 10 e 15. Se il gruppo è più numeroso e lo spazio a disposizione è maggiore, è possibile dividere i partecipanti in sottogruppi più piccoli e svolgere l'esercizio all'interno di questi. In tal caso sarà necessario disporre di un numero adeguato di palloncini.
- Come utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio, mentoring, lavoro individuale): Adattate l'attività riducendo il numero di palloncini. Iniziate chiedendo alla persona di far rimbalzare due palloncini, poi aggiungetene altri due. Aggiungete altri palloncini di colori diversi fino ad arrivare a un massimo di 8.
- Come adattare l'attività per i gruppi vulnerabili (ad esempio, giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive): quando si discute dell'esercizio, sottolineare che le esperienze difficili possono influire sulla nostra condizione mentale, il che può avere un impatto diretto sulla nostra produttività e sulla nostra capacità di portare a termine i compiti assegnati.
- Come adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi: persone diverse possono avere approcci diversi alla gestione dei compiti. Ciò può essere influenzato dalle loro esperienze, dai tratti della personalità, dall'ambiente e dalla cultura. Mentre alcuni apprezzano la delega, la collaborazione e il collettivismo, altri possono essere più inclini all'individualismo e ad assumersi maggiori responsabilità. Tenetelo presente nelle vostre discussioni e conclusioni. Se conoscete il gruppo con cui lavorerete, potete assegnare i colori dei palloncini a situazioni specifiche che i partecipanti incontrano quotidianamente.

- Incoraggiate una comunicazione aperta e un'atmosfera non giudicante durante le riflessioni per garantire che i partecipanti si sentano a proprio agio nel condividere le loro emozioni e i loro pensieri.
- Spiegate ai partecipanti che sono liberi di comunicare, gridare e ridere: qualsiasi cosa li aiuti a mantenere i palloncini in aria è incoraggiata.

### Materiali necessari:

Palloncini di diversi colori (che rappresentano diversi compiti o sfide)

Ad esempio:

- Palloncino rosso = Compito urgente o crisi.
- Palloncino blu = Compito di routine.
- Palloncino giallo = Compito creativo o brainstorming.
- Palloncino verde = obiettivo o progetto a lungo termine.

### Durata:

30 minuti (10 minuti per l'esercizio e 20 minuti per la riflessione)

### Procedimento:

#### Fase 1:

Disponi i partecipanti in cerchio. Inizia spiegando in cosa consiste il compito: se alla fine dell'attività un palloncino cade a terra, dovete eseguire tante flessioni quante sono le volte in cui il palloncino è caduto (a seconda del gruppo, l'attività può essere di tipo diverso: saltare, girare su sé stessi o, in alternativa, battere le mani). Spiega ai partecipanti che eseguire uno squat o un'altra penalità simboleggia lo sforzo di correggere gli errori e rappresenta il peso della responsabilità che può influire sulle prestazioni complessive e sul morale della squadra.

Esempio: in tre minuti di gioco i palloncini sono caduti a terra 20 volte, dopo che i tre minuti sono trascorsi dovete fare 20 squat. Inizia l'attività e lascia cadere tanti palloncini quanti sono la metà dei partecipanti, con colori diversi spiegando che rappresenta un compito fattibile. Chiedi loro di tenerli in aria per un minuto, assicurandovi che tutti partecipino.

#### Fase 2:

Dopo un minuto, inizia a lanciare sempre più palloncini di colori diversi, sempre più velocemente, in modo che il numero totale dei partecipanti raddoppi, rappresentando compiti urgenti, di routine, creativi e a lungo termine. I partecipanti devono ora destreggiarsi con tutti e dieci i palloncini per altri due minuti.

#### Fase 3:

Rifletti sull'esperienza emotiva del gruppo mentre gestisce più compiti. Discuti i sentimenti di stress, lavoro di squadra e definizione delle priorità. Spiega che sul lavoro, spesso quando commettiamo un errore dobbiamo subirne le conseguenze.

- Quali emozioni avete provato?
- Come ti sei sentito all'inizio, come ti sei sentito a metà e come ti sei sentito alla fine del compito?
- Come ti sei sentito quando i palloncini sono caduti a terra e hai capito che presto avresti dovuto subirne le conseguenze?
- Cosa ti ha aiutato a gestire le tue emozioni? (Rabbia, frustrazione)

#### Fase 4:

Riflessione finale.

- Incoraggia i partecipanti a discutere di come hanno provato emozioni diverse in ciascuno scenario:
  - Come hai affrontato questa distrazione? Ti ha causato frustrazione o stress?
  - Come ti sei sentito quando hai cercato di affrontare tutto contemporaneamente?
  - In che modo queste sensazioni sono collegate alle tue esperienze sul posto di lavoro?
- Discuti le strategie per gestire queste emozioni in situazioni lavorative reali:
  - Quali tecniche possono aiutarti a mantenere la calma sotto pressione?
  - Come puoi comunicare efficacemente con il tuo team quando ti senti sopraffatto?
  - Quali strategie puoi utilizzare per dare priorità ai compiti in situazioni di forte stress?



# PT. 2 ATTIVITÀ PARTECIPATIVE

## Comprendere e gestire le emozioni



### Conclusione/debriefing:

I partecipanti acquisiscono maggiore consapevolezza delle proprie reazioni emotive in diversi scenari, comprendono come le emozioni possano influenzare il loro comportamento sul lavoro ed esplorano strategie per gestire meglio tali emozioni. Questo esercizio metterà inoltre in evidenza l'importanza del lavoro di squadra, della comunicazione chiara e dell'intelligenza emotiva quando si affrontano più compiti o sfide in un contesto lavorativo.

### INCORPORARE LE EMOZIONI



#### Categoria:

Comprendere e gestire le emozioni



#### Panoramica:

Questa attività è pensata per aiutare i partecipanti a identificare le emozioni e i loro segni fisici, al fine di sviluppare la loro intelligenza emotiva. Utilizzando scenari di role-playing e sciarade per esprimere le emozioni in contesti diversi, l'attività favorirà una maggiore consapevolezza ed empatia tra i partecipanti.



#### Obiettivi di apprendimento e partecipazione:

- Riconoscere le emozioni percepite negli altri
- Migliorare il modo di parlare e analizzare le emozioni
- Sviluppare la propria intelligenza emotiva



#### Contesto e partecipanti:

Questa attività può essere svolta in classe con un piccolo gruppo di studenti delle scuole superiori o dell'università.



#### Raccomandazioni per un'attuazione efficace:

- Dimensione consigliata del gruppo: 6-15 partecipanti. Ciò garantisce che ci siano abbastanza punti di vista e giochi di ruolo per mantenere l'attività dinamica, consentendo comunque a tutti di partecipare senza sentirsi affrettati.
- Per utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio, mentoring, lavoro individuale), il formatore può recitare un'emozione e il partecipante cerca di identificarla. L'uso individuale è particolarmente efficace per costruire la fiducia, migliorare la consapevolezza di sé e incoraggiare il mentee a condividere esperienze personali legate alle emozioni.
- Per adattare l'attività a gruppi vulnerabili (ad esempio giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive), il formatore può utilizzare un linguaggio semplice e chiaro per le schede di situazione e/o fornire supporti visivi (schede emoji, immagini o brevi fumetti) invece di scenari scritti. Enfatizza l'inclusività e il rispetto riconoscendo che le espressioni emotive possono differire da una cultura all'altra. Assicura uno spazio sicuro e privo di giudizi, chiarendo che i partecipanti possono "passare" se si sentono a disagio.
- Per adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi, il formatore dovrebbe tenere presente che il linguaggio del corpo, il contatto visivo e l'espressione di determinate emozioni (ad esempio rabbia, tristezza) variano notevolmente da una cultura all'altra. Invita i partecipanti a condividere il modo in cui le emozioni vengono tipicamente espresse nella loro cultura. Includi più recitazione fisica e meno discussioni astratte. Per contesti formali (scuole, formazione), il formatore può collegare l'attività ai programmi di studio esistenti (ad esempio, apprendimento socio-emotivo, capacità di comunicazione), mentre per contesti educativi più informali, il formatore dovrebbe mantenerla giocosa e flessibile, incoraggiando la creatività insieme alla riflessione.





### Materiali necessari:

- Una serie di fotografie di persone che esprimono emozioni
- Lavagna
- Pennarelli



### Durata:

30 minuti

### Procedimento:

#### Fase 1:

Fornisci a ciascun partecipante una descrizione di una situazione (ad esempio, qualcuno che arriva in ritardo a una riunione programmata, qualcuno che apprezza il lavoro che hai svolto, qualcuno che dimentica la telefonata che avevi programmato qualche giorno prima...). Per i giovani più grandi, potresti descrivere una situazione più vicina alle emozioni della loro vita attuale (esaurimento, stress prima di una presentazione all'università/al lavoro o delusione dopo non aver ottenuto un lavoro).

#### Fase 2:

Chiedi a ciascun partecipante, a turno, di recitare l'emozione che potrebbe provare in quel contesto.

#### Fase 3:

Invita poi il resto del gruppo a indovinare l'emozione in base al linguaggio del corpo e alle espressioni facciali.

#### Fase 4:

Dopo aver identificato l'emozione, chiedi al partecipante in questione di leggere ad alta voce la situazione, aggiungendo così un ulteriore livello di interpretazione.

#### Fase 5:

Lascia la parola a un altro partecipante che reciti la situazione che ha ricevuto e poi la legga ad alta voce. Continua così fino a quando tutti i partecipanti avranno avuto la possibilità di partecipare.

### Conclusione/debriefing:

Dopo l'attività di role-play, riunisci il gruppo in cerchio e crea uno spazio sicuro e aperto per la discussione. Sottolinea che non esiste un'unica emozione "corretta" per ogni situazione: le nostre esperienze e interpretazioni sono personali e diverse. Ad esempio, in risposta al ritardo di qualcuno, una persona potrebbe esprimere rabbia, un'altra tristezza e un'altra ancora sollievo.

#### Domande suggerite per il debriefing:

- In qualità di osservatore, cosa ti ha aiutato a identificare le emozioni mostrate dagli altri?
- Perché pensi che due persone possano provare emozioni molto diverse nella stessa situazione?
- Cosa ci dice questo riguardo all'unicità delle esperienze emotive?
- Nella vita di tutti i giorni, trovi facile o difficile esprimere ciò che provi veramente?
- Ti viene in mente un'occasione in cui qualcuno ha frainteso i tuoi sentimenti perché non li hai espressi chiaramente (o non sei riuscito a farlo)? In che modo ciò ha influito sulla situazione?
- Quali sono alcuni dei rischi di tenere nascoste le proprie emozioni? Quali sono alcuni dei vantaggi di esprimerle apertamente?
- In che modo riconoscere le emozioni in noi stessi e negli altri può aiutarci nelle amicizie, a scuola o al lavoro?
- Quali strategie potresti usare quando provi emozioni difficili da esprimere (ad esempio, stress, tristezza, frustrazione)?

### EMOZIONE E AGITAZIONE

## PADRONEGGIARE LE EMOZIONI PER IL SUCCESSO

#### Categoria:

Comprendere e gestire le emozioni

#### Panoramica:

I partecipanti discutono su come riconoscere le emozioni negli altri e su come gestire le proprie emozioni.

#### Obiettivi di apprendimento e partecipazione:

Aiutare i partecipanti a riconoscere, comprendere e gestire le proprie emozioni e quelle degli altri in un contesto lavorativo.

#### Contesto e partecipanti:

Persone di tutte le età.

#### Raccomandazioni per un'attuazione efficace:

Creare un'atmosfera di fiducia. Se si tratta di un esercizio che coinvolge positivamente i partecipanti, può essere utilizzato anche per altri argomenti: la mia resilienza (domande sulla mia strategia di resilienza intrinseca), esperienze lavorative e così via. È importante notare se le persone hanno difficoltà con questo esercizio perché suscita brutti ricordi, sentimenti di inferiorità o simili.

Dimensione consigliata del gruppo: da 7 a 20 persone.

Come utilizzare in contesti individuali: stampare immagini che ritraggono persone che esprimono emozioni diverse (per i più giovani) o stampare brevi racconti ambientati sul posto di lavoro in cui vengono espresse tali emozioni. Lasciare che i partecipanti parlino di ciò che vedono e di come interpretano la situazione.

Come adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi:

- Alcune culture danno valore al controllo delle emozioni, mentre altre incoraggiano l'espressione aperta. Adattare il livello di condivisione e di gioco di ruolo di conseguenza. Precisare sempre all'inizio che la condivisione è volontaria.
- Adattare il linguaggio alle competenze linguistiche dei partecipanti.
- Nelle culture o nelle classi in cui discutere dei propri sentimenti personali è insolito, dedicate più tempo alle attività di rompighiaccio prima di passare alla condivisione emotiva.
- Se avete partecipanti multilingue, fornite traduzioni o esempi nella lingua locale, in particolare per il vocabolario delle emozioni (alcune emozioni potrebbero non essere traducibili direttamente).



### Materiali necessari:

- Post-it (di vari colori)
- Pennarelli o penne
- Lavagna bianca o lavagna a fogli mobili



### Durata:

40 minuti

### Procedimento:

#### Fase 1: Introduzione

Spiegare brevemente cos'è l'intelligenza emotiva (EQ) e la sua importanza sul posto di lavoro.

#### Fase 2: Sciarada delle emozioni

Dividere i partecipanti in piccoli gruppi (3-5 persone). Ogni gruppo, a turno, sceglie un post-it su cui è scritta un'emozione (ad esempio, felicità, frustrazione, ansia, eccitazione). Un membro del gruppo recita l'emozione senza parlare, mentre gli altri cercano di indovinare di cosa si tratta. Dopo aver indovinato, discutete brevemente di come quell'emozione potrebbe manifestarsi in un contesto lavorativo. (Ad esempio: "Come potrebbe presentarsi qualcuno che si sente frustrato al lavoro?" o "Quali sono le situazioni che identificate come quelle che vi fanno provare (nominare l'emozione)?")

#### Fase 3: Identificare le emozioni

Distribuisci foglietti adesivi e penne a ciascun partecipante. Chiedi loro di pensare a una situazione recente in cui hanno provato un'emozione forte (positiva o negativa) legata alla scuola, al lavoro o alla vita personale. Su un foglietto adesivo devono scrivere l'emozione che hanno provato. Su un altro devono scrivere la situazione che ha scatenato quell'emozione. Invita i partecipanti a condividere le loro esperienze in coppia. Incoraggiali a chiedersi cosa hanno imparato da questa esperienza.

#### Fase 4: Gestire le emozioni

Riunisci il gruppo e chiedete ai Gestire le emozioni volontari di condividere le intuizioni emerse dalle discussioni in coppia. Incoraggiali a discutere su come hanno gestito quelle emozioni o su come vorrebbero gestirle in futuro.

Discutete delle strategie per gestire le emozioni sul posto di lavoro, ad esempio:

- Tecniche di respirazione profonda
- Fare delle pause
- Cercare il sostegno dei colleghi
- Uso di un dialogo interiore positivo
- Buona preparazione

Scrivi queste strategie su una lavagna bianca o su una lavagna a fogli mobili affinché tutti possano vederle.

#### Fase 5: Applicare le competenze EQ

Chiedi ai partecipanti di pensare a una strategia specifica che potranno utilizzare la prossima volta che si troveranno di fronte a un'emozione forte in una situazione lavorativa o scolastica. Chiedi loro di scriverla su un post-it e di conservarla come promemoria.

### Conclusione/debriefing:

Chiedi ai partecipanti come si sentono ora, se pensano di poter utilizzare alcuni degli esercizi per gestire le proprie emozioni in modo più sano.

Incoraggia i partecipanti a mettere in pratica le strategie che hanno scelto e ricorda loro che lo sviluppo dell'intelligenza emotiva è un processo continuo.

### ESPRIMERE LE EMOZIONI CON TONI DIVERSI



#### Categoria:

Comprendere e gestire le emozioni



#### Panoramica:

L'attività mira ad aiutare a riconoscere l'impatto che il tono e lo stile di comunicazione possono avere sulla trasmissione di un messaggio e come toni diversi (passivo, aggressivo, assertivo) possono influenzare il modo in cui il messaggio viene ricevuto.



#### Obiettivi di apprendimento e partecipazione:

- Comprendere la comunicazione non verbale
- Esercitarsi nella comunicazione assertiva
- Applicare le competenze in contesti professionali
- Sviluppare empatia e consapevolezza



#### Contesto e partecipanti:

L'attività può essere svolta nelle scuole superiori, nelle organizzazioni giovanili o nelle ONG o durante i workshop. I partecipanti possono essere studenti delle scuole superiori che si preparano al passaggio all'istruzione superiore o al mondo del lavoro; neolaureati che hanno recentemente completato gli studi e sono attivamente alla ricerca di un impiego; giovani che partecipano a programmi di inserimento lavorativo come i tirocini.



#### Raccomandazioni per un'attuazione efficace:

Creare un ambiente sicuro e favorevole: stabilire regole che enfatizzino il rispetto e chiarire che non esiste un modo giusto o sbagliato di esprimere le emozioni e che l'attività è finalizzata all'apprendimento, non al giudizio.

Dimensione consigliata del gruppo: 10-15 persone.

Spiegare brevemente cosa significa comunicazione non verbale a coloro che potrebbero non avere familiarità con il concetto e fornire un paio di esempi con gesti e posture esagerati al fine di ridurre la confusione (se ciò non fosse sufficiente, si può prendere in considerazione l'utilizzo di supporti visivi come schede delle emozioni con gesti o posture suggeriti per quei partecipanti che hanno davvero difficoltà a trasmettere le emozioni).

Promuovere l'osservazione: incoraggiare i partecipanti a osservare attentamente i segnali fisici utilizzati dagli altri e a riflettere su ciò che comunicano. Va inoltre notato che le differenze culturali relative alla comunicazione non verbale possono avere significati diversi.

Nelle sessioni individuali, l'attività può essere semplificata per concentrarsi sulla riflessione e sulla pratica personalizzata.

1. **Esplorare le emozioni** – Il partecipante esprime un'emozione attraverso la postura o i gesti; il mentore e il partecipante discutono quali segnali erano più visibili.
2. **Esercitazione di roleplay** – Conduci una breve simulazione di colloquio o di scenario lavorativo. Il mentore fornisce un feedback sui segnali non verbali (contatto visivo, postura, espressioni) e il partecipante ripete l'esercizio.
3. **Riflessione** – Discutere su ciò che è risultato naturale, ciò che può essere migliorato e fissare uno o due piccoli obiettivi da applicare nella vita reale.

Quando si lavora con gruppi vulnerabili, è importante garantire che l'attività sia sicura, inclusiva e accessibile.

- **Semplificare le istruzioni:** utilizzare un linguaggio chiaro e semplice e dimostrare i compiti passo dopo passo.
- **Fornire supporti visivi:** carte delle emozioni, immagini o brevi suggerimenti per giochi di ruolo possono aiutare i partecipanti che hanno difficoltà con i concetti astratti.
- **Offrite delle scelte:** consentite ai partecipanti di scegliere di non recitare davanti al gruppo e di contribuire invece come osservatori o attraverso disegni/scritti.
- **Sensibilità culturale:** siate consapevoli che la comunicazione non verbale può variare da una cultura all'altra; invitate i partecipanti a condividere esempi tratti dal proprio background.
- **Supporto extra:** se necessario, lavorate in gruppi più piccoli o in coppia e controllate regolarmente che tutti si sentano a proprio agio e inclusi.

### Materiali necessari:

- Area spaziosa con sedie per consentire ai partecipanti di sedersi o muoversi comodamente.
- Blocco note e penne per consentire ai partecipanti di prendere appunti durante l'osservazione o la discussione.
- Fogli con scenari di roleplay con ruoli diversi (intervistatore o candidato)
- Schede opzionali sul linguaggio del corpo e sulle emozioni



### Durata:

60 minuti

### Procedimento:

#### Parte 1: Comprendere le emozioni attraverso il linguaggio del corpo

- Forma un cerchio, assicurandoti che tutti possano vedersi
- Introduci l'argomento spiegando l'importanza del linguaggio del corpo nell'esprimere le emozioni
- Invita un partecipante alla volta a mettersi al centro e chiedi a ciascuno di scegliere un'emozione (gioia, tristezza, rabbia, paura, sorpresa, disgusto, confusione, ecc.) e di rappresentarla usando solo la postura e i gesti, senza parlare. Il resto del gruppo osserverà e indovinerà l'emozione.
- Dopo diverse rappresentazioni, conduci una discussione di gruppo e una riflessione sui segnalamenti, le interpretazioni del linguaggio del corpo e i gesti o le posture efficaci.

#### Parte 2: Roleplay – applicare il linguaggio del corpo in un contesto professionale (30 min)

- Spiega che i partecipanti applicheranno ciò che hanno imparato sul linguaggio del corpo in un contesto professionale, in particolare in un contesto di colloquio di lavoro.
- Dividi i partecipanti in coppie, una persona sarà l'intervistatore e l'altra il candidato, spiegando loro il proprio ruolo e distribuendo domande comuni da porre durante un colloquio (ad esempio, "Mi parli di lei", "Perché desidera questa posizione", ecc).
- I partecipanti conducono simulazioni di colloqui di lavoro della durata di circa 10 minuti, concentrandosi sul linguaggio del corpo del candidato (mantenere il contatto visivo, assumere una postura corretta) e sul ruolo dell'intervistatore (osservare e interpretare i segnali non verbali del candidato e porre domande). Quindi, inverti i ruoli.

L'attività può essere svolta anche con altri scenari, come la risoluzione dei conflitti o il lavoro di squadra.

### Conclusione/debriefing:

Riflettete e discutete sulle esperienze vissute durante il gioco di ruolo. Alcune domande di discussione potrebbero includere:

- Come hai gestito il tuo linguaggio del corpo durante il colloquio?
- Quali segnali non verbali hai notato da parte dell'intervistatore/candidato?
- Ci sono stati momenti in cui ti sei sentito insicuro sul significato del linguaggio del corpo dell'altra persona?
- Il ruolo di intervistatore o candidato ti è sembrato più naturale? Perché?
- In che modo pensi che il tuo linguaggio del corpo possa influenzare l'interpretazione di ciò che dici in un contesto professionale?
- Quali sono alcuni piccoli passi che puoi compiere per essere più consapevole del tuo linguaggio del corpo nelle interazioni quotidiane?
- ECC.

Ringrazia i partecipanti per il loro impegno, riassumi i punti chiave sul linguaggio del corpo e il suo impatto sulla comunicazione e fornisci eventuali risorse aggiuntive.



### Materiali/dispense utilizzati:

Esempi di domande per il colloquio:

- “Mi parli di lei e del suo background”
- “Perché sei interessato a questa posizione?”
- “Puoi descrivere una situazione difficile che hai affrontato e come l’hai gestita?”
- “Dove ti vedi tra cinque anni?”

### Linee guida per ogni ruolo

#### CANDIDATO:

Concentrati sul dimostrare un linguaggio del corpo professionale e sicuro che comunichi interesse e attenzione.

- **Contatto visivo:** mantieni un contatto visivo costante per mostrare coinvolgimento e sicurezza, ma evita fissare. Interrompere occasionalmente il contatto visivo per apparire naturali.
- **Postura:** siediti con la schiena dritta e le spalle rilassate. Evita di stare curvo, incrociare le braccia o agitarti.
- **Gesti delle mani:** usa movimenti delle mani aperti e controllati per enfatizzare i punti salienti, ma evita movimenti eccessivi.
- **Espressioni facciali:** sorridi quando è opportuno, mostrando cordialità e positività. Annuisci di tanto in tanto per indicare comprensione e interesse.
- **Ascolto:** sporgiti leggermente in avanti quando l’intervistatore sta parlando, mostrando ascolto attivo e interesse nella conversazione.

#### INTERVISTATORE:

Concentrati sull’osservazione del linguaggio del corpo del candidato per valutare il suo livello di sicurezza, interesse e professionalità. Inoltre, mantieni un linguaggio del corpo aperto, amichevole e incoraggiante per aiutare il candidato a sentirsi a proprio agio.

- **Contatto visivo:** mantieni un contatto visivo costante con il candidato per trasmettere attenzione e professionalità.
- **Postura aperta:** siediti con una postura aperta, tenendo le braccia distese e le spalle rilassate per apparire accessibile.
- **Segnali di ascolto:** annuisci di tanto in tanto e usa piccoli gesti di affermazione per dimostrare che stai ascoltando attivamente.
- **Espressioni facciali:** mantieni un’espressione neutra ma amichevole, sorridendo di tanto in tanto per incoraggiare il candidato.
- **Pause:** dopo aver posto una domanda, dai al candidato il tempo di rispondere in modo esauriente. Evita di interromperlo o di fare gesti di impazienza.

## CONSAPEVOLEZZA DI SÉ E OSTACOLI EMOTIVI



### Categoria:

Comprendere e gestire le emozioni



### Panoramica:

L'attività aiuta i partecipanti a riflettere sui propri obiettivi, identificare gli ostacoli personali ed esplorare strategie di auto-sostegno, promuovendo l'intelligenza emotiva e la consapevolezza di sé mentre affrontano le sfide dell'età adulta e del mondo del lavoro.



### Obiettivi di apprendimento e partecipazione:

- Riflettere sugli obiettivi e le aspirazioni personali a breve e lungo termine.
- Identificare i punti di forza, le risorse e gli ostacoli che influenzano il percorso verso questi obiettivi.
- Esercitare l'ascolto attivo e l'empatia condividendo e ascoltando le riflessioni reciproche.



### Contesto e partecipanti:

Con giovani adulti (18-26 anni), in contesti non formali/workshop (ad esempio a scuola, all'università, in corsi di formazione e workshop, ecc. Poiché l'attività richiede una notevole dose di autoriflessione e fiducia nel gruppo, è adatta a persone che si conoscono da tempo e si sentono a proprio agio e al sicuro all'interno del gruppo. Si consiglia di non utilizzarla come attività a sé stante, ma piuttosto come parte di una serie di attività su un argomento specifico, poiché funziona meglio se inserita in un contesto e i partecipanti hanno l'opportunità di riflettere su temi correlati prima e dopo l'attività.



### Raccomandazioni per un'attuazione efficace:

- Dimensione consigliata del gruppo: ideale per 10-20 partecipanti, per consentire un movimento dinamico nel primo round e una condivisione significativa in coppia.
- Come utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio mentoring, lavoro individuale): il partecipante crea la propria mappa del percorso con la guida del facilitatore, che ne illustra le fasi, quindi si esercita nell'ascolto attivo e successivamente invita a una riflessione delicata.
- Come adattare l'attività a gruppi vulnerabili (ad esempio giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive):
  - Offrire modelli di disegno (schema del percorso, simboli per gli ostacoli/i supporti) per la mappa del percorso, in modo da ridurre le difficoltà.
  - Concedere più tempo per le spiegazioni e la condivisione in coppia, assicurandosi che i partecipanti possano utilizzare la lingua o i simboli che preferiscono.
  - Ricordare ai partecipanti che possono saltare qualsiasi parte della condivisione se si sentono a disagio.
- Come adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi:
  - Nei gruppi interculturali, sottolineare il rispetto per le diverse aspirazioni ed evidenziare che gli "ostacoli e i supporti" possono apparire diversi a seconda del contesto.
  - Adattare le dichiarazioni di esempio e gli obiettivi di mappatura alla realtà dei partecipanti (ad esempio, successo scolastico, obiettivi familiari, esperienza migratoria).



### Materiali necessari:

- Una serie di domande stampate o digitali per ogni coppia.
- Fogli A3
- Pennarelli colorati, adesivi, post-it, riviste, adesivi ecc per creare una mappa
- Timer o cronometro per gestire il flusso della conversazione.



### Durata:

50 - 60 minuti

### Procedimento:

#### Fase 1: Impostare il tono

- Introduzione del facilitatore: *“Questa attività vi aiuterà a esplorare i vostri obiettivi personali e professionali, le sfide che dovete affrontare e i punti di forza e i supporti che potete utilizzare per raggiungerli. Faremo anche pratica di ascolto attivo ed empatia”*. Sottolinea che la condivisione è volontaria e che lo spazio è sicuro.
- Sedie disposte in cerchio, una in meno rispetto al numero dei partecipanti.
- Il facilitatore legge le affermazioni una alla volta.
- I partecipanti si alzano e cambiano posto se l'affermazione si applica a loro.
- Esempi di affermazioni:
  - Cambia posto se desideri vivere in un altro paese ad un certo punto della tua vita.
  - Cambia posto se ti aspetti di continuare sempre ad imparare cose nuove.
  - Cambia posto se sogni di creare qualcosa che ti sopravviverà.
  - Cambia posto se desideri che la tua vita abbia un forte equilibrio tra lavoro e tempo libero.
  - Cambia posto se dai più valore alle relazioni profonde e durature piuttosto che conoscere tante persone nuove.
  - Cambia posto se quest'anno vuoi metterti alla prova con qualcosa di completamente nuovo.
  - Cambia posto se credi che aiutare gli altri sia una delle tue priorità più importanti nella vita.
  - Cambia posto se vuoi sentirti orgoglioso di te stesso ogni giorno per aver vissuto secondo i tuoi valori.
  - Aggiungi altro, se necessario...

#### Fase 2: Mappatura creativa – La mappa del mio percorso

Scopo: riflettere su obiettivi, ostacoli e supporti attraverso un metodo visivo.

*È importante guidare i partecipanti attraverso questo metodo di disegno. Innanzitutto spiegate loro cosa dovranno fare, in modo che possano immaginare il risultato finale. Quindi guidateli attraverso i passaggi specifici. Se lo ritenete utile, potete dividerli in coppie o gruppi, in modo che possano discutere tra loro delle domande importanti e condividerle, ad esempio condividere i propri obiettivi o parlare di ciò che scriveranno.*

Istruzioni:

1. Disegna un percorso da sinistra a destra su un foglio A3 (può essere rettilineo, tortuoso, ripido, attraversare un fiume...).
2. Sul lato destro del foglio scrivete la vostra destinazione: i vostri obiettivi e le vostre aspirazioni (per 2 mesi, 1 anno, 5 anni). Potete usare simboli o parole brevi.
3. Lungo il percorso, disegnate gli ostacoli (rocce, muri, tempeste, ecc.) e etichettateli (ad esempio, “mancanza di tempo”, “insicurezza”).
4. Lato sinistro (punto di partenza): aggiungi i tuoi punti di forza e le tue risorse attuali (abilità, persone, abitudini) come immagini di supporto (ad esempio ponti, strumenti, mani che aiutano). Puoi scrivere accanto a essi quali sono le tue abilità.

5. Da qualche parte vicino all'inizio, annotate un piccolo passo che potete compiere questa settimana

### Fase 3: Conversazioni con il partner – Ascolto e riflessione

- Formare coppie: uno inizia come oratore, l'altro come ascoltatore.
  - Oratore: spiega la propria mappa, riflettendo su ogni parte.
  - Ascoltatore: pratica l'ascolto attivo, senza interruzioni, consigli o opinioni personali; pone solo domande chiarificatrici, se necessario.
- Dopo circa 5 minuti, si invertono i ruoli.

### Fase 4: Riflessione di gruppo

Concentratevi sul ruolo dell'oratore:

- Come ti sei sentito nel condividere apertamente i tuoi pensieri?
- Vedere visivamente i tuoi obiettivi e le tue sfide ti ha aiutato a pensare in modo diverso?
- Ascoltare la propria voce ha cambiato la vostra prospettiva su qualche obiettivo o ostacolo?
- "Cosa ti ha sorpreso delle tue risposte o dei tuoi pensieri?"
- "In che modo riflettere in questo modo può aiutarti ad affrontare le sfide dell'età adulta o del mondo del lavoro?"
- "Qual è un insegnamento che puoi trarre da questa attività e applicare ai tuoi obiettivi nella vita reale?"

Poi brevemente sul ruolo dell'ascoltatore:

- Come ti sei sentito ad ascoltare senza dare consigli?
- È stato difficile limitarsi ad ascoltare senza offrire soluzioni? Perché?

### Conclusione/debriefing:

Dopo le discussioni a coppie, riunisci i partecipanti per una riflessione di gruppo (15 minuti). Invita i partecipanti di concentrarsi sul loro ruolo di oratori.

- Sull'esperienza:
  - "Come vi siete sentiti nel condividere apertamente i vostri pensieri?"
  - "Com'è stato avere qualcuno che ascoltava senza interrompere?"
  - "Questo riflette le situazioni di lavoro reali o le conversazioni che avete? Quali aspetti vorresti trasferire nelle situazioni di vita reale e cosa ti è mancato?"
- Sulle intuizioni:
  - "Cosa ti ha sorpreso delle tue risposte o dei tuoi pensieri?"
  - "Sentirti parlare ad alta voce ha cambiato la tua prospettiva su qualche ostacolo o obiettivo?"

- Sull'applicazione:
  - "In che modo riflettere in questo modo può aiutarti ad affrontare le sfide dell'età adulta o del mondo del lavoro?"
  - "Qual è un insegnamento che puoi trarre da questa attività e applicare ai tuoi obiettivi nella vita reale?"

Alla fine puoi anche concentrarti sul ruolo di ascoltatore:

- "Come ti sei sentito ascoltando i pensieri e le esperienze di un'altra persona? È stato difficile entrare in empatia con l'altra persona e non dare consigli/la tua prospettiva? Perché?"

### Materiali/dispense utilizzati:

#### DISCUSSIONE A COPPIE

- Obiettivi e aspirazioni:
  - "Cosa vuoi ottenere nei prossimi 2 mesi, un anno o cinque anni, a livello personale o professionalmente?"
  - "Cosa ti entusiasma di più di questi obiettivi?"
- Ostacoli:
  - "Quali ostacoli, interni o esterni, ti impediscono di raggiungere questi obiettivi?"
  - "Come ti senti riguardo a questi ostacoli?"
- Auto-sostegno:
  - "Quali sono i tuoi punti di forza che possono aiutarti a superare queste sfide?"
  - "Quali risorse esterne o persone potrebbero sostenerti?"
  - "Quale piccolo passo puoi compiere questa settimana per raggiungere uno dei tuoi obiettivi?"

### CAMBIARE LA TUA RISPOSTA



#### **Categoria:**

Comprendere e gestire le emozioni



#### **Panoramica:**

Questa attività guida i partecipanti a ripensare le loro risposte alle frustrazioni e ai conflitti comuni in contesti sociali e professionali. Riflettendo su casi di studio ed esplorando interpretazioni alternative delle esperienze negative, i partecipanti acquisiranno competenze per migliorare il controllo emotivo e potenziare le capacità di risoluzione dei problemi.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Identificare le frustrazioni e i conflitti comuni nel proprio ambiente e il modo in cui attualmente
- Esplorare interpretazioni e risposte alternative alle esperienze negative utilizzando tecniche guidate.
- Sviluppare il controllo emotivo e le capacità di risoluzione dei problemi per gestire eventi complessi in modo più efficace.



#### **Contesto e partecipanti:**

Questa attività può essere svolta in diversi contesti educativi, workshop sulla salute mentale o attività di team building. È ideale per gruppi di sei persone ed è adatta ad adulti o adolescenti interessati alla sensibilizzazione sulla salute mentale.



#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Garantire un ambiente sicuro e privo di giudizi per le discussioni.
- Adattare i casi di studio, utilizzando esempi realistici e facilmente riconoscibili per incoraggiare il coinvolgimento.
- Fornire istruzioni chiare ed esempi quando si introducono tecniche per aiutare i partecipanti a collegare la teoria alla pratica.
- Quando si lavora individualmente (mentoring o riflessione individuale), sostituire le discussioni di gruppo con dialoghi guidati o riflessioni scritte, incoraggiando i partecipanti a collegare gli esempi alle loro sfide personali.
- Per i gruppi vulnerabili, semplificare i casi di studio e concentrarsi su esempi più brevi e concreti, offrendo rassicurazione e rinforzo positivo durante tutto il processo. Abbinare le spiegazioni verbali a supporti visivi o scritti per soddisfare le diverse esigenze di apprendimento.
- In contesti educativi multiculturali o misti, adattare i giochi di ruolo o gli esempi per evitare supposizioni culturalmente distorte e invitare i partecipanti a suggerire casi che risultino autentici rispetto alla loro realtà.



### Materiali necessari:

- Casi di studio stampati o visualizzati (vedi sotto)
- Lavagna a fogli mobili o lavagna bianca per il brainstorming di gruppo
- Materiale per scrivere (quaderni e penne).



### Durata:

60 - 75 minuti



### Procedimento:

#### Fase 1:

Inizia presentando lo scopo dell'attività: aiutare i partecipanti a ripensare il modo in cui reagiscono alle frustrazioni e ai conflitti, concentrandosi sul controllo delle emozioni e sulla risoluzione efficace dei problemi. Spiega che, anche se le situazioni non sempre possono cambiare, le loro reazioni sì. Discuti come questo cambiamento di prospettiva possa portare a risultati emotivi più sani e a interazioni migliori.

#### Fase 2:

Fornisci una breve panoramica delle tecniche per riformulare le esperienze negative e gestire le emozioni, come la riformulazione cognitiva (1), la consapevolezza (2) o la comunicazione assertiva (3).

1. Identificate la vostra reazione iniziale a una situazione e chiedetevi: "C'è un altro modo di interpretarla?". Sostituite le supposizioni negative con alternative neutre o positive. Concentratevi su ciò che potete controllare nella situazione.
2. Fermatevi e fate alcuni respiri profondi per ritrovare il vostro equilibrio prima di rispondere a una situazione difficile. Osservate le vostre emozioni senza giudicarle, riconoscendole senza lasciare che determinino le tue azioni.
3. Esprimete chiaramente i vostri sentimenti e le vostre esigenze senza accusare o aggredire. Usate frasi in prima persona per evitare di sembrare accusatori (ad esempio, "Mi sento frustrato quando i miei contributi vengono ignorati").

Usa esempi per illustrare come queste tecniche possono essere applicate a situazioni reali.

#### Fase 3:

Presenta ai partecipanti due o tre casi di studio (vedi dispensa) che rappresentano frustrazioni o conflitti comuni. Leggete ad alta voce il primo caso di studio o mostratelo a tutti. Facilita una discussione di gruppo, chiedendo ai partecipanti:

- Quali supposizioni vengono fatte in questa situazione?
- Come potrebbe sentirsi questa persona e perché?
- Quali interpretazioni alternative potrebbero essere prese in considerazione?

Incoraggia i partecipanti a riflettere sui possibili modi di rispondere alla situazione, sottolineando l'applicazione delle tecniche introdotte in precedenza.

In alternativa, si potrebbe chiedere al gruppo di assumere i ruoli descritti in ciascun caso di studio e di recitarli. Ciò renderebbe l'attività più interattiva e divertente.

I seguenti casi di studio possono essere esaminati in piccoli gruppi o tutti insieme.

### Fase 4:

Dopo aver discusso i casi, chiedi ai partecipanti di riflettere su una frustrazione o un conflitto personale che hanno vissuto di recente. Concedi loro alcuni minuti per scrivere in silenzio la situazione, la loro reazione iniziale e il suo esito. Incoraggiali a riflettere su come potrebbero applicare ciò che hanno imparato per interpretare e rispondere in modo diverso all'evento.

### Fase 5:

Invita i volontari a condividere le loro riflessioni (facoltativo) e facilita una discussione sulle intuizioni acquisite durante l'esercizio.

### Conclusione/debriefing:

Assicurati che la discussione di debriefing sia riflessiva e inclusiva, concentrandoti sui seguenti argomenti e domande:

- Ci sono state situazioni che ti sono sembrate particolarmente familiari?
- Sono emerse nuove prospettive che hanno messo in discussione il tuo modo abituale di pensare ai conflitti o frustrazioni?
- Quanto pensi sia facile o difficile riformulare una situazione sul momento? Cosa potrebbe aiutare a rendere questo compito più facile?
- Quali strategie di comunicazione pensi che potrebbero aiutare a risolvere i conflitti in modo più costruttivamente nella tua vita?
- Qual è un cambiamento che vorresti apportare nel modo in cui reagisci alla frustrazione o al conflitto e come pensi di metterlo in pratica?

### Casi studio:

Sarah e Tom sono colleghi che lavorano a un progetto di gruppo. Sarah ritiene che Tom ignori le sue idee durante le riunioni del team, il che la porta a sentirsi sottovalutata e frustrata. Tom, d'altra parte, ritiene che Sarah abbia sottovalutato i suoi contributi. Con l'aumentare delle tensioni, la loro collaborazione diventa sempre più tesa, influenzando la tempistica del progetto.

#### **Domande di riflessione:**

- Quali supposizioni potrebbero fare Sarah e Tom l'uno dell'altra?
- Come potrebbero entrambi riformulare la loro prospettiva sulla situazione?
- Quali misure potrebbero adottare Sarah o Tom per risolvere la tensione in modo costruttivo?

Emma sente per caso un suo collega, Mike, fare una battuta sulle sue abitudini lavorative durante la pausa pranzo. Anche se Mike insiste che stava scherzando, Emma si sente ferita e pensa che i suoi sforzi non siano rispettati dal suo team. Comincia quindi a evitare le discussioni e la collaborazione con il team.

#### **Domande di riflessione:**

- Quali supposizioni potrebbero fare Emma e Mike in questo scenario?
- Come potrebbe Emma affrontare Mike per esprimere i propri sentimenti in modo costruttivo?
- Quali misure potrebbe adottare Mike per ricostruire la fiducia e migliorare le dinamiche di gruppo?

Lila lavora sodo alla presentazione di un progetto di gruppo. Dopo la presentazione, il suo responsabile le fornisce un feedback dettagliato, concentrandosi principalmente sugli aspetti da migliorare. Lila lo interpreta come una critica severa e si sente sottovalutata nonostante i suoi sforzi. Si scoraggia e mette in discussione le sue capacità.

#### **Domande di riflessione:**

- Come potrebbe Lila interpretare il feedback?
- Quali prospettive alternative potrebbe considerare riguardo alle intenzioni del suo manager?
- Come potrebbe Lila rispondere in modo costruttivo al feedback mantenendo la sua sicurezza?

Durante una riunione di gruppo, Alex viene interrotto più volte da una collega, Kim, che espone le proprie idee prima che Alex riesca a finire di parlare. Alex si sente mancare di rispetto e diventa sempre più frustrato, dando vita a uno scambio teso. Dopo la riunione, Alex evita di interagire con Kim e l'atmosfera diventa tesa.

#### **Domande di riflessione:**

- Quali supposizioni potrebbero fare Alex e Kim sul comportamento dell'altro?
- Come potrebbe Alex riformulare i propri sentimenti riguardo alle interruzioni per affrontare la situazione con più calma?
- Quali strategie potrebbe utilizzare Alex per comunicare in modo costruttivo le proprie preoccupazioni a Kim?

### IL PALLONCINO CHE ESPLODE

#### **Categoria:**

Comprendere e gestire le emozioni

#### **Panoramica:**

Questa attività è pensata per insegnare ai partecipanti a gestire le proprie emozioni, in particolare la frustrazione e la rabbia. Utilizzando l'analogia di un palloncino che esplode, i partecipanti impareranno l'importanza di riconoscere i fattori scatenanti delle proprie emozioni ed esploreranno modi positivi e negativi per controllare ed esprimere tali emozioni.

#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Identificare i fattori scatenanti personali che portano a sentimenti di frustrazione e rabbia.
- Comprendere l'impatto di una gestione inefficace della rabbia.
- Esercitarsi con tecniche per gestire ed esprimere la rabbia in modo positivo e costruttivo.
- Valutare le strategie personali per gestire la rabbia e pianificare miglioramenti.

#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Assicurarsi che i partecipanti si sentano a proprio agio prima di introdurre l'esercizio con i palloncini, poiché alcuni potrebbero trovare fastidioso il rumore forte. Offrire la possibilità di uscire dalla stanza o di svolgere un'attività alternativa, se necessario.
- Fornire istruzioni chiare e dettagliate e verificare la comprensione, soprattutto perché l'attività coinvolge sia elementi fisici che emotivi.
- Nel mentoring individuale, l'attività funziona bene come riflessione guidata: il giovane può completare l'esercizio del palloncino individualmente e poi discutere i propri fattori scatenanti e le strategie di adattamento in modo più privato e personalizzato.
- Per i gruppi vulnerabili, valutare la possibilità di sostituire lo scoppio del palloncino con il rilascio graduale dell'aria per evitare disagio. Utilizzare supporti visivi, istruzioni semplificate e suggerimenti di supporto per aiutare i partecipanti a identificare le emozioni. Concentrarsi su strategie di coping positive e garantire incoraggiamento durante tutto il processo.
- Quando si lavora in contesti culturali o educativi diversi, adattare gli esempi di "fattori scatenanti" in modo da riflettere le situazioni che i partecipanti sono più propensi a incontrare. Laddove i livelli di alfabetizzazione variano, i partecipanti possono disegnare simboli o immagini sui palloncini invece di scrivere.
- Concedere tempo sufficiente per il debriefing, incoraggiando i partecipanti a collegare la metafora alle proprie esperienze e a rafforzare l'importanza di strategie di coping sane.



### Materiali necessari:

- Palloncini (uno per partecipante)
- Pennarelli
- Lavagna a fogli mobili o lavagna bianca
- Post-it
- Penne
- Un ago o uno spillo (per bucare il palloncino)
- Dispensa: "Strategie per gestire la rabbia"



### Durata:

60 minuti

### Procedimento:

#### Fase 1:

Inizia con una breve discussione sulle emozioni. Chiedi ai partecipanti:

- Quali sono alcune emozioni comuni che tutti proviamo?
- Come ti senti di solito quando sei frustrato o arrabbiato?

Prepara il terreno introducendo il concetto dell'attività spiegando che la rabbia può essere come un palloncino. Quando non riusciamo a gestire le nostre emozioni, queste possono accumularsi fino a esplodere proprio come un palloncino.

#### Fase 2:

Dai a ogni partecipante un palloncino e un pennarello. Chiedi loro di pensare a situazioni o fattori scatenanti che li fanno sentire frustrati o arrabbiati.

Istruisci i partecipanti a:

- Scrivere o disegnare i loro fattori scatenanti sul palloncino usando il pennarello.
- Ogni volta che scrivono un fattore scatenante, devono soffiare aria nel palloncino (ma senza legarlo).
- Condividere questi fattori scatenanti con il gruppo, se si sentono a loro agio nel farlo. Questi forniranno ulteriori fattori scatenanti per ogni palloncino.

#### Fase 3:

Una volta che i palloncini sono stati riempiti con diversi sbuffi d'aria, chiedi: "Come ti sembra il palloncino adesso?"

"Cosa pensate che succederà se continuiamo a soffiarci aria dentro?"

Discutete di come, proprio come il palloncino, quando continuiamo a riempirci di frustrazione e rabbia senza liberarcene, siamo destinati a "esplodere" ad un certo punto.

#### Fase 4:

Prendi un palloncino (magari il tuo) e continua a gonfiarlo finché non scoppia.

Fai attenzione al rumore che produce. Chiedi come ti sei sentito quando il palloncino è esploso. Discuti l'analogia: quando lasciamo che le nostre emozioni si accumulino senza affrontarle, potremmo "esplodere" in modi che possono danneggiare noi stessi e gli altri.

#### Fase 5:

Presenta l'elenco dei meccanismi di coping (vedi sotto). Questi possono essere discussi uno per uno. Chiedi ai partecipanti di far uscire l'aria dai loro palloncini per ogni meccanismo di coping che hanno utilizzato o che ritengono possa essere utile per loro.

Spiega che questi sono modi per liberare la rabbia in modo sano. Discuti di come ci si è sentiti a rilasciare l'aria lentamente. Collega questo esercizio al rilascio della frustrazione e della rabbia attraverso strategie di coping sane.

### Fase 6: (facoltativa)

Su una lavagna a fogli mobili o una lavagna bianca, crea due colonne: “Modi negativi per esprimere la rabbia” e “Modi positivi per esprimere la rabbia”. Incoraggia i partecipanti a condividere le loro idee ed esperienze, scrivendole nella colonna appropriata.

### Conclusione/debriefing:

- Come gestite attualmente la vostra rabbia? Questi metodi sono utili o dannosi?
- Riuscite a pensare a una situazione in cui qualcuno ha dato in escandescenze? Come avrebbe potuto essere gestita in modo diverso?

Distribuisci dei post-it e chiedi ai partecipanti di scrivere una strategia di coping sana che potrebbero utilizzare la prossima volta che si sentiranno frustrati o arrabbiati. Invita alcuni volontari a condividere ciò che hanno scritto e perché pensano che possa essere d'aiuto.

## MECCANISMI DI COPING

Respirazione profonda Time-out Attività fisica Scrivere un diario Parlare apertamente Consapevolezza Espressione creativa Risoluzione dei problemi Meditazione Contare fino a dieci Riformulare i pensieri negativi	Usare una pallina antistress Dialogo interiore positivo Fare una passeggiata Praticare la gratitudine Accarezzare un animale Visualizzazione o immagini guidate Dedicarsi a un hobby Connessione con la natura Tecniche di radicamento Umore o risate
---	--

### DOVE SONO?



#### Categoria:

Comprendere e gestire le emozioni



#### Panoramica:

Questo esercizio può aiutare a comprendere le proprie esperienze con le sfide mentali. In questo modo, i partecipanti possono vedere e sentire che le sfide mentali non sono qualcosa di isolato, ma riguardano tutti noi.



#### Obiettivi di apprendimento e partecipazione:

Essere consapevoli che le sfide mentali sono onnicomprensive e ridurre lo stigma dei problemi di salute mentale.



#### Contesto e partecipanti:

16-20 anni.



#### Raccomandazioni per un'attuazione efficace:

Si tratta di un'attività delicata. Richiede istruzioni chiare e una guida durante tutto l'esercizio. Se possibile, dovrebbe essere svolta sotto la supervisione di uno specialista esperto per garantirne l'efficacia ed evitare che venga ignorata.

Se questo esercizio coinvolge positivamente i partecipanti, può essere utilizzato anche per altri argomenti: la mia resilienza (domande sulla mia strategia di resilienza intrinseca), esperienze lavorative e così via. A seconda del livello di coinvolgimento con l'argomento dell'aiuto psicologico, potrebbe essere utile introdurre questa attività con altre relative all'alfabetizzazione in materia di salute mentale, come proposto in questo kit di strumenti.

Dimensione consigliata del gruppo: 5 - 30

Come utilizzare questa attività in un contesto individuale: questa attività non è consigliata in un contesto individuale.

Come adattare l'attività per i gruppi vulnerabili:

- **Sottolinea esplicitamente la possibilità di scelta:** ricorda ai partecipanti che possono fare un passo indietro, rinunciare o andarsene in qualsiasi momento senza dover fornire spiegazioni.
- **Fornisci** una "parola di sicurezza" o un segnale affinché il gruppo possa mettere in pausa o interrompere l'attività se qualcuno si sente sopraffatto.
- **Evita di isolare le persone:** non chiedere ai partecipanti di spiegare i loro passi o condividere dettagli a meno che non lo facciano volontariamente.
- **Utilizza la riflessione anonima:** dopo l'attività, consenti ai partecipanti di scrivere i loro pensieri in forma anonima e raccoglili per discuterne.
- **Evita un linguaggio provocatorio:** sostituisci le parole potenzialmente provocatorie (ad esempio, "ansia", "disperazione") con espressioni più morbide (ad esempio, "si sentiva molto preoccupato", "si è sentito giù per un po").
- **Fornisci risorse:** prepara un elenco di risorse locali per la salute mentale o di consulenti



disponibili per i partecipanti che potrebbero aver bisogno di sostegno dopo l'attività.

Come adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi:

- **Utilizza un linguaggio semplice e chiaro:** evita il gergo o i termini complessi.
- **Culture collettiviste vs individualiste:** nelle culture collettiviste, enfatizzate la riflessione di gruppo e le esperienze condivise. Nelle culture individualiste, concentratevi sulla riflessione personale e sull'autonomia.
- **Per bambini o adolescenti:** utilizzare un linguaggio e esempi adeguati all'età (ad esempio, "mi sentivo davvero triste" invece di "depressione").
- **Per gli adulti con basso livello di alfabetizzazione:** utilizzare spiegazioni orali ed evitare dispense scritte. Concentrarsi sulla riflessione verbale e discussione.

Siate consapevoli che questo esercizio potrebbe turbare alcuni partecipanti. Osservate attentamente durante l'attività, interrompete se necessario e offrite assistenza. Tenete a disposizione materiali di supporto.



### Materiali necessari:

Un luogo con spazio sufficiente affinché i partecipanti possano stare comodamente in fila uno accanto all'altro, all'aperto va bene.



### Durata:

40 minuti



### Procedimento:

#### Fase 1:

Chiedete ai partecipanti di mettersi in piedi uno accanto all'altro:

#### Fase 2:

Spiegate le regole: ognuno decide autonomamente se partecipare. È possibile abbandonare l'attività in qualsiasi momento se ci si sente a disagio. Chiarite che tutto ciò che viene condiviso è riservato: ciò che viene detto all'interno del gruppo rimane all'interno del gruppo! Quindi comunicate loro: ora ascolterete alcune affermazioni. Se avete avuto un'esperienza simile a quella descritta nell'affermazione, fate un passo avanti. In caso contrario, rimanete dove siete.

#### Fase 3:

Allontanatevi di qualche metro dai partecipanti.

#### Fase 4:

Leggete le affermazioni una per una. Dopo ogni affermazione, aspettate per dare a tutti i partecipanti il tempo sufficiente per fare un passo avanti, se lo desiderano.

#### Fase 5:

Una volta terminate le domande, riflettete insieme ai partecipanti.

### Conclusione/debriefing:

**Fase 6:** Il gruppo riferisce come si è sentito.

**Fase 7:** Chiedete chi desidera condividere un'esperienza personale

Possibili domande di debriefing:

1. *"Guardandovi intorno durante l'attività, cosa avete notato riguardo al numero di persone che si sono fatte avanti per ogni affermazione? Come vi ha fatto sentire riguardo alle vostre esperienze personali?"*
2. *"Prima di questa attività, come pensavate o parlavate delle difficoltà mentali? La vostra prospettiva è cambiata dopo aver visto quante di noi hanno avuto esperienze simili?"*
3. *"Come vi siete sentiti nel fare un passo avanti o nel rimanere fermi durante l'attività?"*
4. *"Qual è una cosa che pensi che la nostra scuola, comunità o società potrebbe fare per rendere più facile per le persone parlare delle sfide mentali? Come possiamo contribuire a questo cambiamento?"*

**Fase 8:** Discutete con il gruppo se pensano che i problemi di salute mentale siano affrontati in modo adeguato nella nostra società e cosa si può fare per migliorare la situazione

### Materiali/dispense utilizzati:

#### Domande sulle mie esperienze con i problemi di salute mentale

1. Hai notato persone nella tua cerchia di amici che si sono sempre più isolate o il cui comportamento è cambiato in modo significativo?
2. Ci sono persone nel tuo ambiente che saltano spesso il lavoro o la scuola e non sai perché?
3. Hai mai provato sintomi come ansia o panico in determinate situazioni?
4. Hai notato segni di disagio emotivo o stress in te stesso negli ultimi mesi?
5. Hai mai provato sentimenti di tristezza o disperazione che sono durati più di due settimane?
6. Hai mai vissuto periodi della tua vita in cui ti sei sentito isolato o solo?
7. Ti sei mai sentito particolarmente oppresso dai problemi di salute mentale di un tuo parente stretto?
8. Hai mai notato in te stesso comportamenti che ti preoccupano durante una situazione stressante?
9. Hai mai parlato con qualcuno delle tue difficoltà mentali?
10. Tu o qualcuno della tua cerchia di amici avete mai cercato un aiuto professionale per problemi di salute mentale in passato?

### 03.

## EMPOWERMENT E COMUNICAZIONE



## EMPOWERMENT E COMUNICAZIONE

### L'ARGOMENTO

L'empowerment è la capacità di difendere sé stessi, prendere decisioni con sicurezza e stabilire relazioni significative. Una comunicazione efficace è alla base dell'empowerment, poiché consente alle persone di esprimere chiaramente le proprie esigenze e costruire relazioni positive. Questa sezione si concentra sulla promozione dell'assertività, della consapevolezza di sé e della capacità di comunicare efficacemente in situazioni diverse.

### APPROFONDIMENTO

I giovani spesso esprimono il timore di non essere in grado di comunicare efficacemente in contesti professionali, citando la mancanza di fiducia in sé stessi e la paura della discriminazione. Migliorare le capacità comunicative consente ai giovani di esprimersi in modo autentico e di affrontare le sfide professionali in modo più efficace.

### ATTIVITÀ

I partecipanti impareranno a riconoscere i propri punti di forza e i propri limiti, sviluppando al contempo strategie per superare le sfide. Esplorando i segnali non verbali, il tono di voce e le tecniche di definizione dei confini, acquisiranno le competenze necessarie per esprimersi con sicurezza ed empatia. Queste abilità non solo sono fondamentali per la crescita personale, ma sono anche essenziali per affrontare gli ambienti professionali e risolvere i conflitti in modo costruttivo.

### DISEGNARE SCHIENA CONTRO SCHIENA



#### **Categoria:**

Empowerment e comunicazione



#### **Panoramica:**

Questa attività è incentrata sullo sviluppo delle capacità comunicative. Imparando a disegnare ciò che viene descritto a parole senza poter vedere l'immagine di riferimento, il partecipante comprende l'importanza di una comunicazione chiara e inequivocabile e la difficoltà di comunicare senza la possibilità di monitorare la componente non verbale.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Comprendere l'importanza di fornire informazioni chiare e comprensibili
- Riconoscere il ruolo indispensabile dei segnali non verbali e visivi nella comunicazione
- Esercitarsi con tecniche per migliorare le proprie capacità di comunicazione verbale ed esprimere feedback in modo positivo e costruttivo



#### **Contesto e partecipanti:**

Questa attività può essere svolta sia in classe che nella sala riunioni di un ufficio. I partecipanti possono essere studenti delle scuole superiori o universitari oppure giovani professionisti alla loro prima esperienza lavorativa. Possono sorgere problemi per le persone con disabilità uditiva e per quelle con un vocabolario limitato.



#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Dimensione consigliata del gruppo: il numero di partecipanti dovrebbe dipendere dalle dimensioni dello spazio disponibile e dovrebbe essere limitato a un numero che consenta a ciascuna coppia di persone di scegliere un posto comodo e di parlare tra loro (in modo ottimale, 12 partecipanti).
- Per utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio, mentoring, lavoro individuale), un partecipante può svolgere questo compito insieme al formatore.
- Questa attività, svolta con gruppi vulnerabili (ad esempio giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive), non dovrebbe causare particolari difficoltà. È consigliabile scegliere immagini neutre che non evocano contesti o esperienze che potrebbero suscitare emozioni negative nei partecipanti.
- Nel caso di gruppi culturali e linguistici eterogenei, è consigliabile utilizzare immagini neutre che non evocano significati negativi in una particolare cultura, e i partecipanti possono essere accoppiati in modo che almeno una lingua comune sia parlata in ogni coppia.
- È possibile preparare due immagini diverse per ogni coppia, in modo che ciascun membro della coppia abbia l'opportunità di sperimentare entrambi i ruoli, quello di dare istruzioni e quello di disegnare.
- Il gruppo può scegliere la coppia che è riuscita a elaborare l'immagine con la massima accuratezza e premiarla con un piccolo premio.

- Ripetere l'attività con i partner cambiando i ruoli può migliorare il coinvolgimento. La discussione in coppia può migliorare il coinvolgimento, poiché una persona condividerà di più, ma è anche importante condividere con il gruppo in seguito, perché le coppie possono avere esperienze molto diverse dell'attività.



### Materiali necessari:

- Fogli di lavoro con immagini
- Fogli bianchi
- Materiale per scrivere (matite, pastelli, gomma)



### Durata:

45 minuti

### Procedimento:

#### Fase 1:

Dividete i partecipanti in coppie. Si siedono con le spalle rivolte l'uno verso l'altro su sedie sufficientemente a distanza tra loro in modo da non essere troppo distratti dalle altre coppie. Consegnate a ciascuna coppia una foto e un foglio bianco. Assicuratevi che solo uno dei partecipanti della coppia veda la foto.

#### Fase 2:

Chiedete ai partecipanti di iniziare a lavorare chiedendo al partecipante a cui è stata data l'immagine di spiegare al proprio partner cosa disegnare sul foglio bianco. Hanno 10 minuti per completare i disegni.

Chiedete ai partecipanti di non utilizzare altri mezzi di comunicazione oltre alla parola. È essenziale che solo il partecipante che ha la foto in mano possa parlare. Il suo partner non può fare domande.

Nel frattempo, monitorate lo svolgimento dell'attività in ciascuna coppia.

#### Fase 3:

Quando il tempo è scaduto, chiedete ai partecipanti di girare o piegare le loro immagini a metà e di aspettare il loro turno.

Chiedete a ogni coppia di presentare sia l'immagine originale che quella creata durante l'attività all'intero gruppo. Confronteranno le due immagini, presentando le difficoltà che hanno incontrato nel disegnare ciò che è stato loro chiesto e gli aspetti che hanno funzionato bene o meno nella comunicazione tra i due.

#### Fase 4:

Presentate una panoramica generale della questione dell'interrelazione tra le componenti verbali e non verbali della comunicazione.

Fornite esempi pratici di malintesi che si verificano in assenza di una delle componenti della comunicazione, come ad esempio:

##### 1. PROBLEMA DI CODIFICA:

- Scenario: un medico spiega una diagnosi medica complessa a un paziente utilizzando un gergo altamente tecnico.
- Componente mancante: codifica efficace del messaggio. Il medico non è riuscito a tradurre le informazioni in un linguaggio comprensibile al paziente.
- Risultato: il paziente esce dall'appuntamento confuso e ansioso, con scarsa comprensione della propria condizione o del piano terapeutico.

##### 2. PROBLEMA DI DECODIFICA:

- Scenario: un addetto al servizio clienti invia un'e-mail per scusarsi di un'interruzione del servizio, ma il cliente interpreta il tono formale come insincero e sprezzante.
- Componente mancante: decodifica accurata del messaggio. Il cliente interpreta



erroneamente il tono e l'intento a causa dei propri preconcetti o delle proprie esperienze.

- Risultato: il cliente rimane insoddisfatto e potrebbe intensificare il reclamo, danneggiando il rapporto con l'azienda.

### 3. FEEDBACK MANCANTE:

- Scenario: un insegnante assegna un compito complesso ma non offre agli studenti l'opportunità di porre domande chiarificatrici o ricevere feedback sui loro progressi.
- Componente mancante: un meccanismo di feedback. Gli studenti non sono in grado di verificare la loro comprensione o chiedere indicazioni, il che può portare a potenziali errori e frustrazione.
- Risultato: gli studenti potrebbero avere difficoltà con il compito assegnato, con conseguente scarso rendimento, diminuzione della motivazione e mancanza di comprensione della materia.

### 4. INCOMPRESIONE DEL CONTESTO:

- Scenario: un collega invia una battuta tramite messaggistica istantanea che viene considerata offensiva da un altro collega che non conosce lo stile comunicativo tipicamente umoristico del mittente.
- Componente mancante: comprensione del contesto del messaggio. Il destinatario non dispone delle informazioni necessarie per interpretare il messaggio nell'ambito dello stile comunicativo abituale del mittente.
- Risultato: il messaggio viene preso sul serio, causando offesa, risentimento e potenziali conflitti sul posto di lavoro.

Per rendere l'attività più interattiva, potete chiedere ai partecipanti di fornire esempi di comunicazioni errate e incomprensioni verificatesi nella loro vita quotidiana.

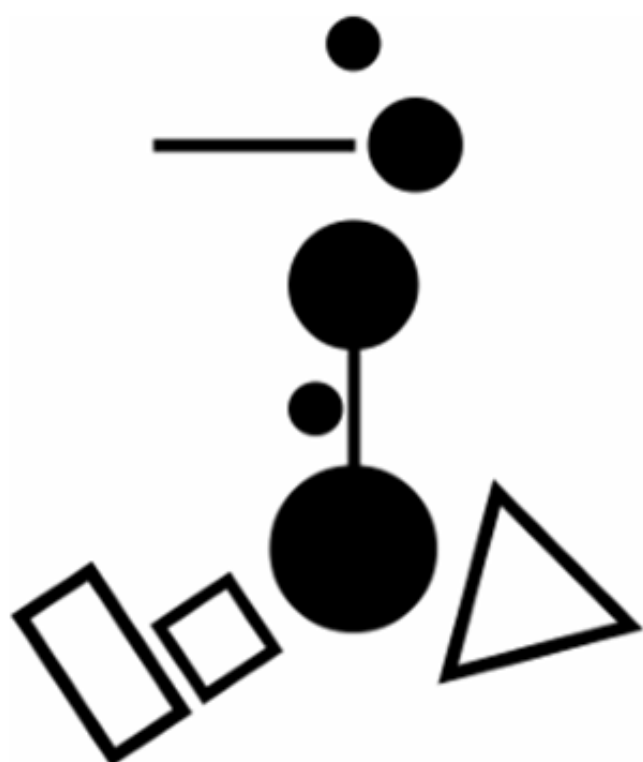
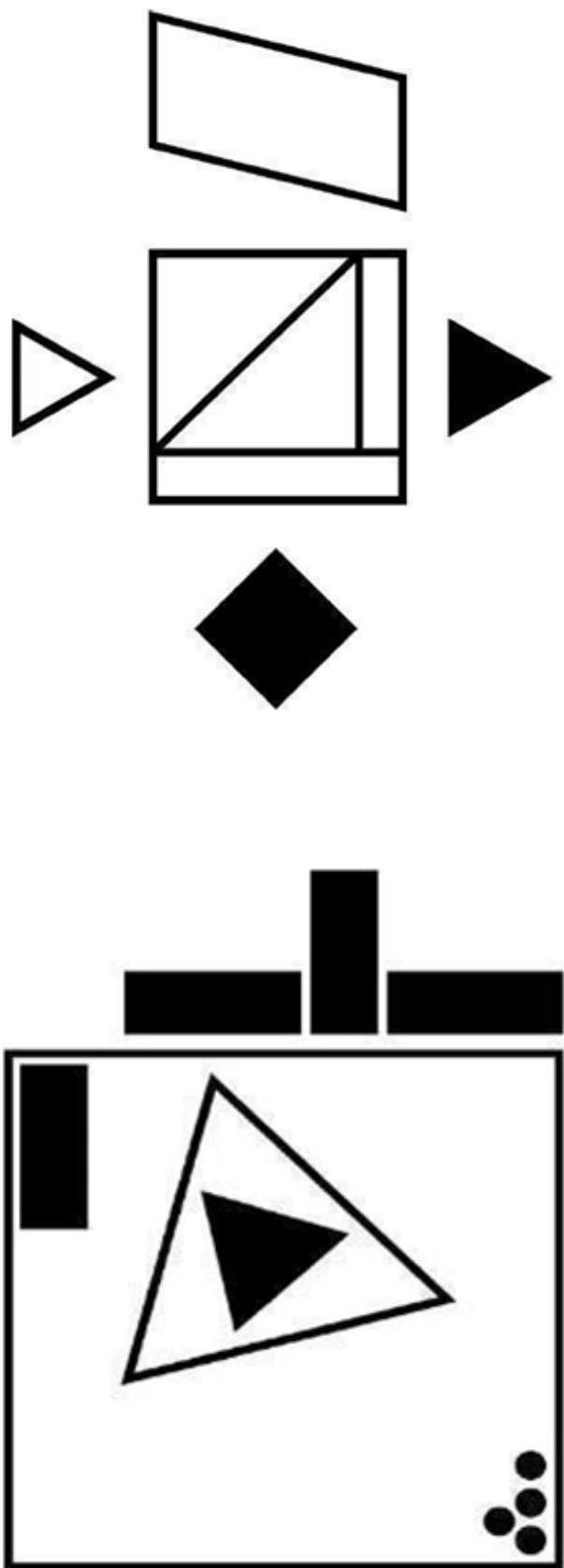
### Conclusione/debriefing:

Concludete l'attività valutando il lavoro svolto in coppia e sottolineando la necessità di una comunicazione chiara. Ribadite ancora una volta l'importanza della comunicazione non verbale e delle informazioni visive.

Ponete ai partecipanti le seguenti domande:

- Come avete lavorato senza la possibilità di parlare?
- Cosa vi è piaciuto e cosa non vi è piaciuto delle istruzioni del vostro partner?
- Quali sono i vantaggi di questa attività per voi personalmente?
- Quali misure ritieni necessario adottare durante il dialogo per evitare incomprensioni reciproche?

Materiali/dispense utilizzati:



### ESPERIENZA DI COMUNICAZIONE EFFICACE



#### Categoria:

Empowerment e comunicazione



#### Panoramica:

Si tratta di un esercizio di empowerment sulla comunicazione efficace pensato per piccoli gruppi. Si concentra sul role-playing in situazioni stressanti o di forte ansia per aiutare i partecipanti a sviluppare meccanismi di coping. Guidati da un formatore, i giovani possono esplorare scenari ipotetici in un ambiente controllato. Saranno supportati dai loro coetanei nella discussione e nella scoperta di strategie e azioni di comunicazione più efficaci.



#### Obiettivi di apprendimento e partecipazione:

- Identificare le interruzioni della comunicazione in situazioni di forte stress o ansia.
- Sviluppare strategie e strumenti di comunicazione più efficienti ed efficaci.
- Discutere le cause dello stress e dell'ansia e identificare strategie di uscita.



#### Contesto e partecipanti:

*Possibili contesti:*

- Scuola
- Luogo di lavoro

*Destinatari:*

- Piccole classi o gruppi di corsi tematici (fino a 10 studenti)
- Piccoli team di progetto o di ufficio (fino a 10 partecipanti)



#### Raccomandazioni per un'attuazione efficace:

##### Informazioni sull'ambiente:

- L'attività richiede un ambiente informale che sia diverso dall'esperienza formale abituale dei partecipanti.
- In una scuola, è possibile utilizzare un'aula come ambiente per l'attività, ma è preferibile che non si tratti dell'aula abituale del gruppo target, in modo che i partecipanti possano percepire una differenza nell'ambiente.
- Lo stesso vale per un ambiente di ufficio.
- Per utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio, mentoring, lavoro individuale), l'attività può essere adattata per concentrarsi interamente sulle esperienze individuali. Invece di attingere da un mazzo condiviso, il formatore e il partecipante possono co-creare scenari basati sulle sfide della vita reale del partecipante (ad esempio, ansia da esame, stress da colloquio di lavoro, conflitto con un amico). Opzioni di gioco di ruolo in contesti individuali:
  - Il partecipante recita sé stesso mentre il mentore interpreta un altro ruolo (insegnante, collega, capo, ecc.).
  - Il mentore modella una risposta adattiva o disadattiva e il partecipante riflette su di essa.
  - Il partecipante può "congelare" il gioco di ruolo e riflettere sulle alternative prima di continuare.

### Informazioni sul target:

- Dimensione consigliata del gruppo: 8-15 partecipanti. Questo numero consente una varietà di scenari e garantisce che ci siano abbastanza osservatori e attori senza lasciare nessuno inattivo per troppo tempo.
- È essenziale che i partecipanti possano discutere e recitare situazioni comuni, riconoscibili, stressanti o che provocano ansia. Ciò rende l'attività più efficace e facilmente trasferibile a scenari di vita reale.
- Per adattare l'attività ai gruppi vulnerabili (ad esempio giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive), il formatore può semplificare le schede dei ruoli, utilizzando frasi brevi e dirette o simboli per indicare i ruoli e gli obiettivi. Offrire ulteriore assistenza o accoppiare i partecipanti con i loro coetanei per fornire loro supporto.
- Creare un ambiente sicuro, soprattutto per i giovani con difficoltà emotive o comportamentali, chiarendo che la partecipazione è volontaria e che è sempre possibile "rinunciare". Incoraggiare lo scambio di ruoli in modo che i partecipanti possano esplorare prospettive diverse (ad esempio, essere la persona stressata rispetto all'essere chi offre sostegno). Durante il debriefing, sottolineare le strategie di coping, come la respirazione profonda, la ricerca di aiuto o il riformulare i pensieri negativi.

### Informazioni sul formatore:

- Il formatore deve possedere efficaci capacità comunicative e pedagogiche.

### Informazioni sugli scenari di role-play:

- Gli scenari devono essere pertinenti ai partecipanti (ad esempio, relativi a colloqui di lavoro, esami scolastici o colloqui di valutazione).
- È preferibile che coinvolgano situazioni di forte stress o ansia (ad esempio, discussioni con genitori, conflitti con insegnanti o tutor).

### Materiali necessari:

- Mazza di carte "E se..."

Preparato dal formatore, in accordo con l'insegnante o il responsabile dell'ufficio. Queste carte sono utilizzate per avviare il gioco di ruolo.

Le carte devono includere le seguenti informazioni sulla scena:

- Una breve storia che descrive l'ambientazione (utilizzando le 5 W: Chi, Cosa, Dove, Quando, Perché)
- Brevi descrizioni e caratterizzazioni dei ruoli degli attori

Le schede possono essere preparate in anticipo o create in tempo reale con i partecipanti. In questo caso, sarà necessario procurarsi della cancelleria.

- Blocchi per appunti o fogli per gli osservatori (facoltativo)
- Penne o matite

### Durata:

60 minuti (senza creazione delle schede durante la sessione)

80 minuti (con creazione delle schede durante la sessione)



### Procedimento:

#### Fase 1: Presentazione dell'attività

- Accogli i partecipanti e spiega la struttura, lo scopo e i risultati dell'attività.
- Stabilisci un accordo di gruppo: la partecipazione è volontaria, chiunque può andarsene in qualsiasi momento, rispettare tutte le opinioni. Sia i partecipanti che il formatore sono responsabili del mantenimento di un ambiente sicuro e rispettoso.

#### Fase 2 (facoltativa): creazione delle carte "E se..."

- Spiega che il gruppo creerà un mazzo di carte "E se...". Ogni carta descrive una situazione stressante o difficile relativa alle loro esperienze.
- Fornisci un esempio: "Uno studente diciassettenne ha un compito di matematica domani. La matematica è difficile per lui. Dopo due ore di studio con il suo migliore amico, inizia a farsi prendere dal panico, convinto di non essere preparato".
- Chiedi a ciascun partecipante di scrivere **uno scenario** su un foglio.
- Raccogli le carte e compila un mazzo.

#### Fase 3: Preparazione della scena

- Pesca una carta dal mazzo e leggi lo scenario ad alta voce (ma non rivelare ancora i dettagli dei ruoli).
- Chiedi dei volontari per recitare la scena e seleziona un osservatore.
- Dai indicazioni private:
  - Ogni attore riceve la descrizione del proprio ruolo.
  - L'osservatore riceve le linee guida per l'osservazione.
  - Nessuno conosce i ruoli degli altri.
  - Aiuta gli attori a preparare la scena (oggetti di scena, sedie o piccole modifiche).

#### Fase 4: Simulazione dello scenario "E se..."

- Chiedi ai partecipanti che non recitano di prendere appunti sui momenti o sui comportamenti chiave.
- Esegui il gioco di ruolo una volta, senza interruzioni.
- Esegui il gioco di ruolo una seconda volta, ma questa volta l'osservatore può interrompere l'azione fino a 3 volte (per 5 secondi ciascuna) per evidenziare i punti importanti.

#### Fase 5: Feedback individuale

- Rivela tutte le informazioni contenute nella scheda, compresi i ruoli e gli obiettivi.
- Invita gli attori e l'osservatore a condividere:
  - Come si sono sentiti nel loro ruolo.
  - Cosa hanno notato riguardo alla comunicazione e alle emozioni.
  - Cosa ha funzionato bene e cosa è stato difficile.

### Fase 6: Discussione di gruppo

- Avvia una discussione di gruppo guidata da domande quali
  - “Quali problemi di comunicazione avete notato in questa situazione?”
  - “Come pensate che si sentisse ogni persona presente nella scena?”
  - “Se vi trovaste in questa situazione, cosa fareste di diverso?”
- Incoraggia i partecipanti a suggerire strategie per ridurre lo stress o migliorare la comunicazione.
- Aggiungi il contributo del formatore: riassumi le idee valide e, se necessario, fornisci consigli efficaci per una comunicazione efficace.

### Fase 7: Ripetizione del “E se...”

- Chiedi a nuovi volontari di recitare nuovamente lo stesso scenario, ma questa volta applicando i suggerimenti del gruppo.
- Dopo la ripetizione, chiedi ai nuovi attori e al gruppo:
  - Cosa è cambiato?
  - La comunicazione e le emozioni sono migliorate?
  - Quali strategie hanno funzionato meglio?

### Fase 8: Considerazioni finali e feedback

- Riassumi l'attività: sottolinea l'importanza dell'adattabilità, della consapevolezza emotiva e della comunicazione.
- Invita i partecipanti a condividere **un punto chiave** o un insegnamento tratto dall'attività.
- Ringrazia tutti per la partecipazione.

### Conclusione/debriefing:

- Ricorda ai partecipanti: la qualità delle carte “E se...” influenza notevolmente l'attività. Gli scenari devono sembrare realistici e pertinenti.
- Sottolinea che questa attività può essere adattata a diversi argomenti, fasce d'età e obiettivi di apprendimento.
- Invita i partecipanti a riflettere sulle dinamiche:
  - Cosa ha aiutato i personaggi a raggiungere i loro obiettivi?
  - Cosa ha reso tutto più difficile?
- Incoraggia i partecipanti a esplorare le loro esperienze emotive:
  - Come vi siete sentiti durante il gioco di ruolo?
  - Quali emozioni ti hanno colpito di più?
  - Come gestireste emozioni simili nella vita reale?

### Materiali/dispense utilizzati:

Scheda "E se..."	
Titolo	Il colloquio per il tirocinio
Storia	<p>Un ufficio sterile e moderno. La luce del sole entra dalle grandi finestre, mettendo in risalto i granelli di polvere che danzano nell'aria. Sarah è seduta nervosamente sul bordo della sedia, giocando con il suo curriculum. Di fronte a lei, l'intervistatrice, la signora Johnson, mantiene un'espressione neutra mentre esamina la domanda di Sarah.</p> <p>La signora Johnson mette inaspettatamente in discussione le qualifiche di Sarah o le pone una domanda che la coglie completamente alla sprovvista.</p>
Personaggi	<p><b>Sarah:</b> Neolaureata con ottimi voti ma con esperienza pratica limitata. È desiderosa di ottenere questo tirocinio presso una prestigiosa società di marketing.</p> <p><u>Obiettivo:</u> Trasmettere sicurezza e competenza nonostante il nervosismo.</p> <p><b>Signora Johnson:</b> Dirigente senior nel settore del marketing con la reputazione di essere diretta e intimidatoria. Sta valutando l'idoneità di Sarah per uno stage dal ritmo serrato. <u>Obiettivo:</u> Determinare se Sarah ha le capacità e la resilienza necessarie per avere successo in un ambiente esigente.</p>

Carta "E se..."	
Titolo	Il primo giorno
Storia	<p>Un ufficio open space affollato, pieno del suono dei telefoni che squillano e dei clic delle tastiere. Il nuovo dipendente, Chris, è seduto alla sua scrivania sconosciuta, sentendosi sopraffatto e insicuro su cosa fare. I suoi colleghi sembrano occupati e preoccupati, ed egli esita a interromperli con delle domande.</p> <p>A Chris viene chiesto di svolgere un compito che non capisce.</p>
Personaggi	<p><b>Chris:</b> neolaureato al suo primo lavoro a tempo pieno. È desideroso di fare una buona impressione, ma si sente perso e intimidito dal nuovo ambiente.</p> <p><u>Obiettivo:</u> affrontare il suo primo giorno, comprendere le sue responsabilità e iniziare a costruire relazioni con i colleghi.</p> <p><b>Alex:</b> un collega cordiale e disponibile che lavora nell'azienda da diversi anni.</p> <p><u>Obiettivo:</u> aiutare Chris a sentirsi benvenuto e a proprio agio nel suo nuovo ruolo.</p>



Scheda "E se..."	
Titolo	La valutazione delle prestazioni
Storia	<p>Una piccola sala riunioni. Michael, un giovane dipendente al suo primo semestre di lavoro, è seduto nervosamente di fronte alla sua responsabile, Sarah. Sarah ha convocato questa riunione per discutere delle prestazioni di Michael e fornirgli un feedback.</p> <p>Sarah inizia la valutazione con un commento negativo e Michael assume un atteggiamento difensivo e fatica ad accettare il feedback.</p>
Personaggi	<p><b>Michael:</b> insicuro sulle sue prestazioni e ansioso di ricevere critiche.</p> <p><u>Obiettivo:</u> ricevere feedback in modo aperto e dimostrare la volontà di imparare e migliorare.</p> <p><b>Sarah:</b> Vuole fornire un feedback costruttivo e stabilire aspettative chiare per lo sviluppo di Michael.</p> <p><u>Obiettivo:</u> fornire un feedback efficace e motivare Michael a migliorare le sue prestazioni.</p>

### I MIEI PUNTI DI FORZA



#### **Categoria:**

Empowerment e comunicazione



#### **Panoramica:**

Il partecipante riconosce i propri punti di forza sulla base di un profilo



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Identificare i punti di forza personali
- Rafforzare l'autostima e sviluppare la consapevolezza di sé e la fiducia nel presentare i propri punti di forza agli altri.



#### **Contesto e partecipanti:**

Partecipanti che non sono sicuri dei propri punti di forza

Età 16-24



#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Ai partecipanti verrà chiesto di indicare tre dei loro punti di forza. Alcuni saranno in grado di farlo, molti invece avranno difficoltà con questo esercizio. Se i partecipanti si conoscono tra loro, è possibile iniziare con il seguente breve esercizio: mettere su un tavolo tante buste quanti sono i partecipanti con i loro nomi scritti sopra. Ogni persona riceve tanti foglietti quanti sono i partecipanti in totale meno uno (10 partecipanti -> ogni partecipante riceve 9 foglietti). Chiedete quindi ai partecipanti di scrivere su un foglietto una caratteristica positiva di ciascuno degli altri partecipanti. Chiedete loro di inserire i foglietti nelle buste corrispondenti. Quando tutti hanno finito, consegnate ai partecipanti la busta con il loro nome. Ora dovrebbero avere diversi attributi positivi che possono considerare i loro punti di forza.
- Una volta distribuiti il materiale e le matite, il formatore dovrebbe fare un giro tra i partecipanti e aiutare chi ne ha bisogno a comprendere l'esercizio.
- Una volta terminato l'esercizio, i partecipanti dovrebbero scrivere tutti i punti di forza per cui hanno ottenuto due o tre stelle. Dovrebbero scrivere almeno una situazione in cui hanno dimostrato questo punto di forza.
- Variante per persone creative e artistiche: dipingere una forma androgina su carta e dipingere simboli che rappresentano i punti di forza.
- Dimensione consigliata del gruppo: da 1 a 30 persone
- Come utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio mentoring, lavoro individuale): questo esercizio è facilmente realizzabile in un contesto individuale. Iniziare con un brainstorming con il partecipante sui tipici punti di forza in un ambiente di lavoro.
- Come adattare l'attività a gruppi vulnerabili (ad esempio giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive): Modificare il testo utilizzando un linguaggio più semplice, aggiungere immagini.
- Come adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi: In alcune culture, parlare

apertamente dei propri punti di forza può essere visto come presuntuoso. Adattatevi inquadrando il discorso come “abilità che aiutano il gruppo” o “qualità che apportate alla squadra”.

- Per i partecipanti con scarsa alfabetizzazione, rendilo più visivo (immagini, simboli o esempi di giochi di ruolo invece di questionari scritti).
- Crea prima un clima di sicurezza: l'auto-riflessione può far sentire vulnerabili. Inizia con un brainstorming di Gruppo prima di passare alla condivisione personale.
- Usa termini semplici per descrivere i punti di forza (ad esempio, “gentile”, “lavoratore”, “buon ascoltatore”) e spiega con esempi concreti.

### Materiali necessari:

- Questionario “Io e i miei punti di forza”
- Matita
- Foglio di carta
- Eventualmente buste e foglietti di carta più piccoli, se ritenete utile l'esercizio preliminare



### Durata:

20-30 minuti

### Procedimento:

#### Fase 1:

Il formatore chiede al gruppo di definire i punti di forza personali. Scrive la definizione e chiede ai partecipanti di indicare diversi punti di forza, annotandoli anch'essi.

#### Fase 2:

Ai partecipanti viene chiesto di scrivere tre dei propri punti di forza.

#### Fase 3:

Il formatore distribuisce il questionario e spiega il compito: Leggi attentamente ogni esempio di punto di forza e le tre opzioni di comportamento diverse. Quindi segna quello che ritieni ti descriva meglio.

#### Fase 4:

Mentre i partecipanti compilano il questionario, il formatore fa il giro dei tavoli e fornisce assistenza per la comprensione, se necessario.

#### Fase 5:

Quando i partecipanti hanno finito, cercano i punti di forza che hanno contrassegnato con almeno due crocette.

#### Fase 6:

Ora scrivono questi punti di forza. Sono i loro punti di forza. Aggiungono a ciascun punto di forza un esempio in cui hanno dimostrato tale punto di forza (es.: Assumersi responsabilità: mi sono assunto la responsabilità di badare ai miei fratelli più piccoli nel pomeriggio).

Alternativa per persone creative e artistiche: dipingono una figura umana su un foglio e vi disegnano dei simboli che rappresentano i loro punti di forza.

### Conclusione/debriefing:

Segue una discussione sui punti di forza che hanno e se ne hanno scoperti di nuovi.

### Materiali/dispense utilizzati:

Questionario "Io e i miei punti di forza"

### Questionario “Io e i miei punti di forza”

#### 1. Disponibilità

- Mi offro di portare le borse della spesa pesanti per qualcuno che ha difficoltà nel mio quartiere.
- Aiuto un collega o un compagno di classe discutendo idee o collaborando a un progetto.
- Faccio volontariato in occasione di eventi come donazioni di cibo o pulizia dei parchi.

#### 2. Comunicazione efficace

- Sono bravo a spiegare chiaramente le regole di un nuovo gioco ai miei amici durante una riunione.
- Quando ho un problema con un membro della mia famiglia, lo affronto e cerco di trovare un compromesso con lui.
- Se un cliente sul lavoro esprime un reclamo ingiusto ad alta voce, sei in grado di mantenere la calma e parlare in modo rispettoso, ma esponendo chiaramente il tuo punto di vista.

#### 3. Capacità di risoluzione dei problemi

- Il rubinetto di casa perde. Guardi dei tutorial e usi gli strumenti disponibili per ripararlo.
- Il locale dove il tuo migliore amico voleva festeggiare il suo compleanno ha annullato la prenotazione. Quindi chiami in giro e trovi un posto alternativo.
- Hai una presentazione al lavoro e il software di presentazione non funziona. Trovi una soluzione e presentarla con un altro software o presentarla senza.

#### 4. Adattabilità

- La tua famiglia voleva andare in piscina, ma ora piove. Ti riorganizzi rapidamente e pianifichi qualcosa di diverso.
- Aspetti la visita di qualcuno con restrizioni alimentari (intolleranza al glutine o al lattosio, vegano...) Quindi impari a cucinare un nuovo piatto rispettando le restrizioni alimentari.
- Il tuo collega si è ammalato e il tuo capo ti chiede di rimanere più a lungo. Modifichi un appuntamento per farlo.

#### 5. Gestione del tempo

- La prossima settimana hai due esami e una presentazione. Crea un piano di lavoro in cui pianifichi quando prepararti per cosa. Rispetta il tuo piano di lavoro.
- Vuoi preparare una torta per un amico e per i tuoi nonni, che compiono gli anni lo stesso giorno. Ora il tuo vicino ti chiede aiuto. Prepari le torte e poi aiuti il tuo vicino.
- Il tuo capo ti ha chiesto di occuparti della cassa. Hai notato che qualcuno ha versato del latte nel corridoio, quindi lo pulisci.

### 6. Lavoro di squadra

- Organizzi con gli amici una festa a sorpresa e dividi le responsabilità, in modo che il lavoro sia distribuito equamente.
- Ti offri volontario per organizzare un evento di pulizia della comunità con i vicini.
- Il tuo collega ha una scadenza ma non ce la fa. Tu finisci il lavoro per lui, anche se devi fare gli straordinari fuori orario.

### 7. Attenzione ai dettagli

- Vuoi cucinare la cena seguendo una nuova ricetta. Leggi attentamente le istruzioni e controlla di avere tutti gli ingredienti necessari.
- Prima di inviare l'importante invito, noti un errore di battitura e lo correggi prima di stamparlo.
- Rivedi un rapporto finanziario per assicurarti che non ci siano discrepanze.

### 8. Intelligenza emotiva

- Conforti un amico che sta attraversando un momento difficile ascoltandolo e offrendogli sostegno.
- Aiuti un bambino a gestire la sua frustrazione discutendo con calma dei suoi sentimenti.
- Fai da mediatore in una discussione di gruppo, in modo che tutte le voci siano ascoltate e le tensioni si allentino.

### 9. Affidabilità e serietà

- Uno dei tuoi amici non si sente bene. Ti assicuri che torni a casa sano e salvo.
- Svolgi sempre i tuoi compiti, che si tratti di compiti a casa o faccende domestiche.
- Il tuo capo ti ha chiesto di preparare una presentazione importante per la prossima settimana. La consegni in tempo, preparata con tutto il materiale necessario.

### 10. Pensiero analitico

- Vuoi andare in vacanza da qualche parte. Confronti le opzioni di viaggio per trovare la soluzione più conveniente.
- Vuoi acquistare una nuova auto. Pertanto, analizzi le tue spese mensili per identificare le aree in cui puoi risparmiare denaro.
- Vuoi migliorare i numeri di vendita della tua azienda, quindi esamini il feedback dei clienti per identificare le tendenze e proporre innovazioni di prodotto.

### IL MIO SUPERPOTERE



#### **Categoria:**

Empowerment e comunicazione



#### **Panoramica:**

Questo esercizio aiuta i partecipanti a sviluppare fiducia in se stessi e forza interiore identificando e valorizzando un'abilità unica che aumenta la loro sicurezza. Immaginando questa forza come un "superpotere", possono comprenderla meglio e utilizzarla nelle situazioni della vita reale.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

Questa attività identifica i punti di forza dei partecipanti

Sviluppa una mentalità positiva concentrandosi su questi punti di forza piuttosto che sulle debolezze in un'atmosfera rilassata che incoraggia la creatività e l'immaginazione



#### **Contesto e partecipanti:**

È ideale per le persone in periodi di transizione della loro vita, che potrebbero aver bisogno di identificare i propri punti di forza per superare le insicurezze iniziali. L'età non è rilevante.



#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

Osservare attentamente i partecipanti durante l'esercizio. Se alcuni individui sembrano avere difficoltà a identificare i propri punti di forza, avvicinarsi a loro e chiedere quali aspetti positivi gli altri potrebbero dire di loro.

È possibile utilizzare l'esercizio "I miei punti di forza" presente in questo opuscolo a pagina 106.

Può essere utile ripetere questa attività regolarmente, poiché rafforza gradualmente la fiducia in sé stessi e aiuta a spostare l'attenzione da ciò che manca a ciò in cui ogni persona è brava.

Dimensione consigliata del gruppo: da 1 a 20

Come utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio, mentoring, lavoro individuale): questo esercizio può essere applicato facilmente in contesti individuali. È particolarmente apprezzato dai bambini e dalle persone con inclinazioni artistiche.

Come adattare l'attività ai gruppi vulnerabili (ad esempio giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive)

- In alcune culture, gli esercizi basati sulla visualizzazione e sull'immaginazione sono molto familiari (ad esempio, mindfulness, meditazione guidata); in altre, i partecipanti potrebbero preferire approcci pratici e concreti.
- Questo esercizio funziona bene con i partecipanti più giovani o meno istruiti, poiché potrebbero rispondere meglio alle spiegazioni scritte e disegnate.
- Fornite esempi chiari e semplici di "superpoteri" (ad esempio, "essere un buon ascoltatore", "portare sempre a termine i compiti", "portare allegria").
- Utilizza supporti visivi (carte, immagini, simboli) come fonte di ispirazione.

Come adattare l'attività ai gruppi vulnerabili (ad esempio giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive)

- In alcune culture, gli esercizi basati sulla visualizzazione e sull'immaginazione sono molto familiari (ad esempio, mindfulness, meditazione guidata); in altre, i partecipanti potrebbero preferire approcci pratici e concreti.
- Questo esercizio funziona bene con i partecipanti più giovani o meno istruiti, poiché potrebbero rispondere meglio alle spiegazioni scritte e disegnate.



### Materiali necessari:

- Sedie comode o tappetini su cui i partecipanti possano sdraiarsi
- Tavoli
- Carta
- Matite colorate
- Lavagna con pennarelli



### Durata:

40 minuti



### Procedimento:

#### Fase 1

Il formatore crea in anticipo un ambiente tranquillo e piacevole, ad esempio abbassando le luci, accendendo alcune candele LED e mettendo musica rilassante.

Chiedi ai partecipanti quali soft skill sono utili in un ambiente di lavoro e scrivilo sulla lavagna. Lascia che i partecipanti discutano quali competenze possiedono e come queste li hanno aiutati in una situazione concreta.

Spiega lo scopo del seguente esercizio: esplorare e amplificare una qualità o un tratto personale e unico che dà fiducia e forza ai partecipanti, visualizzato come un “superpotere”.

#### Fase 2

Il formatore chiede a tutti di chiudere gli occhi e fare alcuni respiri profondi per concentrarsi. Può usare frasi come:

*“Immaginatevi in un luogo dove vi sentite completamente al sicuro e a vostro agio. Potrebbe essere un luogo reale in cui siete stati o uno che create nella vostra mente. Come appare? Guardatevi intorno. Cosa sentite? Concentratevi sul vostro centro e sentite il calore”.*

#### Fase 3

Ora il formatore incoraggia i partecipanti a concentrarsi su un punto di forza o una qualità personale di cui sono orgogliosi o su cui fanno affidamento nei momenti difficili. Potrebbe trattarsi di:

- la loro capacità di mantenere la calma sotto pressione.
- il talento nel risolvere i problemi.
- la loro gentilezza, determinazione, creatività, coraggio, ottimismo o resilienza.

Il formatore chiede ai partecipanti di percepire questo “superpotere” e di visualizzarne la manifestazione: un’aura luminosa, uno strumento specifico, un simbolo o persino un abito che li trasforma nel loro alter ego supereroe. Possono essere aiutati con le seguenti istruzioni: *“Immaginatevi in piedi, con una postura eretta e sicura. Sentite una potente energia irradiarsi dal vostro interno. Questo è il vostro superpotere unico e personale, qualcosa che vi rende capaci, forti e pronti ad affrontare le sfide”.*

#### Fase 4

Dopo alcuni minuti, il formatore guida i partecipanti al momento presente con indicazioni delicate:

*“Riportate lentamente la vostra attenzione nella stanza. Fate un respiro profondo e aprite gli occhi quando siete pronti”.*

Ora il formatore chiede loro di disegnare su carta il proprio sé dotato di superpoteri.

### Fase 5

Ai partecipanti viene chiesto di condividere e spiegare il proprio superpotere al gruppo. Possono descriverlo in termini di:

- Qual è il superpotere
- Perché l'hanno scelto
- Come li fa sentire

### Conclusione/debriefing:

Facilita una discussione su come questi superpoteri possono essere applicati in situazioni di vita reale. Ad esempio:

- "In che modo il tuo superpotere può aiutarti nella tua prossima sfida al lavoro o a scuola?"
- "Quali situazioni nella tua vita sarebbero più gestibili tenendo presente questo superpotere?"
- Incoraggia i partecipanti a portare con sé l'immagine del loro superpotere per trarne forza.

### Materiali/dispense utilizzati:

È possibile utilizzare i seguenti esempi:



*Creato con Dall-E tramite chat GPT*

### STABILIRE I LIMITI



#### **Categoria:**

Empowerment e comunicazione



#### **Panoramica:**

In questo esercizio interattivo sulla definizione dei confini, i partecipanti si dividono in coppie: una persona indossa una benda sugli occhi e rimane ferma, mentre l'altra si avvicina lentamente. Il compito del partecipante bendato è quello di dire "Stop" quando inizia a sentirsi a disagio, aiutandolo così a identificare e affermare i propri confini personali. Questa attività favorisce la consapevolezza di sé, incoraggia una comunicazione assertiva e insegna il rispetto dei limiti altrui, il tutto in un ambiente sicuro e di sostegno.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Comprendere il concetto di confini personali
- Identificare le zone di comfort personali
- Praticare la comunicazione assertiva
- Rispettare i confini degli altri
- Migliorare la consapevolezza di sé
- Applicare la definizione dei confini nella vita reale



#### **Contesto e partecipanti:**

Questa attività è pensata per i giovani adulti, come i neolaureati e gli studenti che si preparano ad entrare nel mondo del lavoro. L'attività è particolarmente utile per i gruppi di sostegno ai giovani, come i programmi di consulenza e le iniziative di tutoraggio tra pari, dove può aiutare a sviluppare la consapevolezza di sé e le capacità di comunicazione.



#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Il numero consigliato di partecipanti è compreso tra 15 e 20 persone.
- Sottolinea che i confini possono essere sia fisici che emotivi.
- Ricorda che i confini di ognuno sono diversi ed è fondamentale rispettarli, anche se differiscono dai nostri.
- Discutete su come questo esercizio si traduce in situazioni di vita reale in cui è necessaria la comunicazione verbale dei confini.
- Offri supporto se qualcuno sembra a disagio o confuso.
- Considera le precedenti esperienze dei partecipanti con il buio o le bende. Se noti segni di disagio, offri loro la possibilità di chiudere semplicemente gli occhi o di svolgere l'esercizio a occhi aperti.
- Le coppie possono fare entrambe le versioni dell'esercizio: prima con gli occhi bendati e poi con gli occhi aperti. Dopo questo esercizio è utile chiedere ai partecipanti se sentono la differenza tra le due versioni.
- Dai spazio alle ultime domande o commenti dei partecipanti.
- Ringrazia tutti per la partecipazione e condividete eventuali risorse aggiuntive sui confini, se disponibili.



- Un'attività svolta in un gruppo con esperienze difficili (ad esempio, giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive) può scatenare emozioni e reazioni più difficili, per le quali il leader dovrebbe essere preparato.
- Se l'attività viene svolta in un gruppo culturale diverso, potrebbe essere utile cambiare il segnale di "stop" con una parola nella loro lingua. Inoltre, può essere utile aggiungere un gesto per il segnale di "stop".
- Per utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio, mentoring, lavoro individuale), il partecipante può svolgere questo compito con il leader dell'attività.



#### Materiali necessari:

- Spazio
- Bende per gli occhi



#### Durata:

50 minuti

### Procedimento:

#### Fase 1

Introduzione dell'argomento.

- Definizione dei confini personali.
- Brainstorming sul perché i confini sono importanti.
- Chiedete ai partecipanti quali sono le sfide legate all'argomento (informazioni disponibili nell'allegato).

#### Fase 2

Spiegazione dell'esercizio.

- Dividete i partecipanti in coppie e chiedete loro di scegliere una persona che indosserà la benda.
- La persona con la benda darà il segnale di "Stop" quando inizierà a sentirsi a disagio man mano che l'avvicinante si avvicina.
- Istruzioni per chi si avvicina:
  - Girate intorno alla persona con la benda.
  - Avvicinatevi lentamente alla persona bendata quando dice "Vieni da me".
  - Ricordate di essere rispettosi e attenti, fermandovi immediatamente quando la persona bendata dice "Stop".
- Istruzioni per i partecipanti bendati:
  - Concentratevi sulle vostre sensazioni e prestate attenzione a eventuali cambiamenti nel vostro livello di comfort.
  - Dite "Fermati" quando sentite il bisogno di stabilire un limite.

#### Fase 3

Iniziate l'esercizio e lasciate che le coppie lo svolgano. L'esercizio dovrebbe durare circa 5 minuti a persona, poi fate cambiare i ruoli alle coppie in modo che ogni partecipante provi entrambe le posizioni (con gli occhi bendati e come avvicinatore).

#### Fase 4

Momento di riflessione. Incoraggiate i partecipanti a condividere i propri pensieri e sentimenti.

- Come vi siete sentiti nel dire "Stop" quando avevate gli occhi bendati? È stato facile o difficile?
- Come vi siete sentiti nell'avvicinarvi all'altra persona e nel rispettare i suoi confini?
- C'è stato qualcosa che vi ha sorpreso riguardo al vostro spazio personale o al vostro livello di comfort?

#### Fase 5

Considerazioni finali:

- Ribadite l'importanza dei confini nel mantenimento di relazioni sane e del rispetto di sé. Incoraggiate i partecipanti a mettere in pratica la definizione dei confini nella loro vita quotidiana.

### Conclusione/debriefing:

Questo esercizio di definizione dei confini è pensato su misura per i giovani che si preparano ad entrare nel mondo del lavoro. Concentrandosi sulla consapevolezza di sé, sulla comunicazione assertiva e sul rispetto reciproco, i partecipanti acquisiranno competenze essenziali che li aiuteranno a orientarsi in ambienti sociali e professionali complessi, favorendo in ultima analisi relazioni più sane e migliorando il loro benessere mentre intraprendono il loro percorso professionale.

### Materiali/dispense utilizzati:

n/a

### Allegato

#### Come stabilire dei confini?

##### 1. Stabilisci i tuoi standard

Inizia riflettendo su ciò che è utile e prezioso per te. Considera le tue preferenze personali, le tue esigenze e i tuoi valori. Identifica ciò che desideri includere nella tua vita e, cosa altrettanto importante, ciò che non sei disposto a tollerare. La chiarezza su questi aspetti costituisce la base per confini sani.

##### 2. Comunica i tuoi confini

Una volta definiti i tuoi confini interiormente, è fondamentale esprimerli agli altri. Questo non significa convocare una riunione di amici e familiari per annunciare: "D'ora in poi dirò NO!". Non è questo il punto. Piuttosto, affronta le violazioni dei confini man mano che si verificano. Ad esempio, se qualcuno oltrepassa il limite, dite semplicemente: "Non lo tollererò" o "Non lo farò". Una comunicazione calma e diretta aiuta gli altri a capire la vostra posizione.

##### 3. Rafforzate i vostri confini

Quando inizi ad affermare i tuoi confini, aspettati che chi ti circonda provi disagio. Perché? Innanzitutto perché non sono abituati a questi limiti. In secondo luogo perché li mette in difficoltà impedendo loro di raggiungere i propri obiettivi a tue spese. Alcuni potrebbero tentare di manipolarti facendo leva sul senso di colpa o incolpandoti.

Ricorda, non sei responsabile di come gli altri si sentono o reagiscono ai tuoi confini. Le loro risposte emotive sono loro, spesso innescate da modelli radicati di reazione emotiva. La tua responsabilità principale è prenderti cura di te stesso. Pensa alla linea guida sugli aerei: "Indossa prima la maschera dell'ossigeno prima di aiutare gli altri". Questo principio non è radicato nell'egoismo, ma nella praticità. Prendersi cura del proprio benessere garantisce di poter essere efficaci e di sostegno agli altri quando necessario.

Stabilendo e mantenendo dei confini, rispetti sia te stesso che chi ti circonda, favorendo relazioni più sane ed equilibrate.

### IL GIOCO DELLA COMUNICAZIONE



#### **Categoria:**

Empowerment e comunicazione



#### **Panoramica:**

Sviluppare le capacità di comunicazione verbale, l'abilità di trasmettere e ricevere informazioni in modo accurato, l'ascolto attivo e discutere gli ostacoli alla comunicazione.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Identificare l'impatto della comunicazione non verbale sulle dinamiche di gruppo.
- Discutere in che modo i segnali sottili possono rafforzare o influenzare gli altri nei processi decisionali.
- Sviluppare capacità di osservazione e interpretazione dei segnali non verbali in un contesto collaborativo.
- Migliorare la capacità dei partecipanti di prendere decisioni strategiche sulla base di informazioni incomplete.



#### **Contesto e partecipanti:**

Questa attività è adatta per sessioni di formazione sul posto di lavoro, team building o workshop di sviluppo professionale, pensati in particolare per i giovani che stanno entrando nel mondo del lavoro. Può essere svolta con gruppi di 6-15 partecipanti, rendendola ideale per i membri di un team che hanno bisogno di migliorare le loro capacità di comunicazione e collaborazione.



#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Incoraggiare i partecipanti a pensare in modo creativo, prestare attenzione ai dettagli.
- Sottolineare l'importanza della risoluzione strategica dei problemi e delle discussioni di gruppo quando si disegnano i dati delle figure.
- Creare un ambiente che favorisca la partecipazione attiva e la riflessione critica durante il debriefing.
- Per utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio, mentoring, lavoro individuale), il partecipante può svolgere questo compito con il responsabile dell'attività.
- Un'attività svolta in un gruppo con esperienze difficili (ad esempio giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive) può scatenare emozioni più difficili come irritazione, rassegnazione e reazioni alle quali il leader dovrebbe essere preparato. Se il leader osserva difficoltà nel completamento dell'attività, può essere utile aiutare la persona a descrivere le figure.



#### **Materiali necessari:**

- Un foglio di carta bianco e una penna per ogni partecipante
- Schede con figure geometriche:  
Scheda A, Scheda B



#### **Durata:**

40 - 50 minuti





### Procedimento:

#### Fase 1:

Il facilitatore spiega l'esercizio ai partecipanti, sottolineando l'importanza di una comunicazione verbale precisa. In questa fase, i partecipanti non hanno ancora familiarità con il contenuto delle carte fornite nell'appendice.

#### Fase 2:

Il facilitatore sceglie un partecipante che fungerà da "descrittore". Questa persona descrive ciò che vede sulla Scheda A, concentrandosi su dettagli quali le dimensioni, la forma e la posizione delle figure, nonché su qualsiasi altra caratteristica importante del disegno. Gli altri partecipanti ascoltano la descrizione e cercano di ricreare il disegno. Chi descrive non può ripetere le proprie istruzioni e i partecipanti non possono fare domande o chiedere chiarimenti.

#### Fase 3:

Per la scheda B, il processo è simile, ma questa volta i partecipanti possono porre domande per chiarire le istruzioni e garantire una maggiore accuratezza nella riproduzione del modello. Il descrittore deve rispondere a queste domande, ma non è autorizzato a modificare o ripetere le istruzioni precedenti.

#### Fase 4:

Una volta completati entrambi i disegni, i partecipanti confrontano le loro riproduzioni con i modelli originali della Scheda A e della Scheda B riportati nell'appendice. Il gruppo valuta quale approccio, la descrizione senza domande o la descrizione con domande, si è rivelato più efficace.

#### Fase 5:

L'esercizio si conclude con una discussione incentrata sulle sfide di una comunicazione accurata e sui meccanismi dell'interazione non verbale. I partecipanti riflettono sull'importanza di un linguaggio chiaro e preciso ed esplorano come le domande e il feedback migliorino la comprensione.

#### Fase 6:

Riflessione individuale:

- Chiedete ai partecipanti di chiudere gli occhi per un momento e pensare a ciò che hanno provato durante l'esercizio. Quali sono state le loro reazioni iniziali? Si sono sentiti sicuri ascoltando le istruzioni o erano nervosi e insicuri?
- Elementi trascurati ed errori: iniziate discutendo le differenze tra le carte originali e ciò che i partecipanti hanno disegnato. Quali elementi dei disegni sono stati omessi più spesso? Quali sono stati gli errori più comuni? Ci sono stati momenti in cui i partecipanti erano sicuri del proprio disegno, ma poi hanno scoperto di aver commesso un errore?
- Il ruolo dell'ascolto attivo: sottolinea l'importanza dell'ascolto attivo nella comunicazione. I partecipanti hanno notato una differenza nella qualità dei loro disegni quando hanno avuto l'opportunità di porre domande? Le domande li hanno aiutati a comprendere meglio le istruzioni?



- Sfide nella comunicazione unidirezionale: discutete delle difficoltà della comunicazione unidirezionale quando il destinatario non ha l'opportunità di porre domande. Quali sentimenti hanno accompagnato i partecipanti durante questa parte dell'esercizio? Si sono sentiti più sotto pressione?
- Adattare la comunicazione: discutete l'importanza di adattare la comunicazione alle esigenze del destinatario. La persona che descriveva il disegno ha cercato di adattare il proprio modo di parlare al gruppo o ha parlato allo stesso modo indipendentemente dalla situazione?

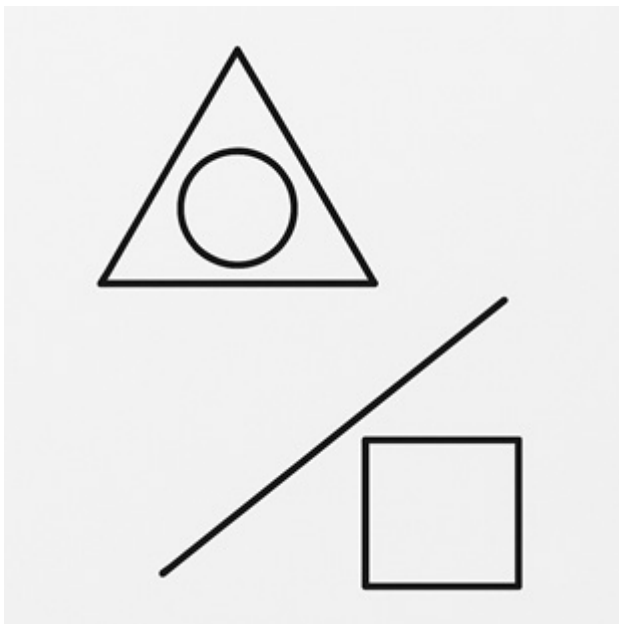
Lezioni apprese e applicazione sul posto di lavoro: incoraggiare i partecipanti a riflettere su come le lezioni apprese da questo esercizio possano essere applicate sul posto di lavoro. In quali altre situazioni potrebbero incontrare sfide comunicative simili? Quali strategie possono utilizzare per migliorare la qualità della loro comunicazione e quindi la qualità dei loro compiti?

### Conclusione/debriefing:

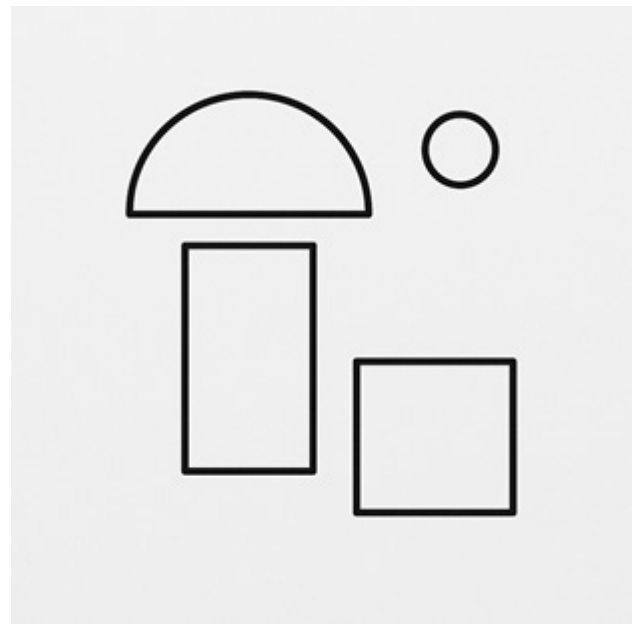
I partecipanti acquisiscono una maggiore consapevolezza della comunicazione verbale, che migliora le dinamiche di gruppo e la loro capacità di osservare e rispondere ai segnali degli altri. L'esercizio migliora le capacità decisionali in situazioni complesse, favorendo il pensiero critico. Aiuta a comprendere l'importanza della comunicazione verbale, del porre domande e del rispondere in modo appropriato.

La sessione di debriefing consente una riflessione critica, collegando le esperienze a scenari di vita reale, migliorando l'efficacia comunicativa dei partecipanti.

### Materiali/dispense utilizzati:



Scheda A



Scheda B

### TEATRO DELL'OPPRESSO



#### **Categoria:**

Empowerment e comunicazione



#### **Panoramica:**

Utilizzare il gioco di ruolo per esplorare e affrontare le sfide comuni che i giovani devono affrontare durante la transizione verso l'età adulta e il mondo del lavoro, tra cui conflitti interpersonali, dilemmi sul posto di lavoro e processi decisionali. I partecipanti rifletteranno su come le loro azioni e prospettive possono influenzare i risultati in scenari di vita reale.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Esercitarsi ad affrontare le sfide della vita reale attraverso giochi di ruolo.
- Esplorare e testare diverse strategie per la risoluzione dei problemi e la comunicazione.
- Acquisire sicurezza nell'affrontare i conflitti e lo stress sul posto di lavoro.
- Riflettere sulle emozioni e sviluppare empatia calandosi in un altro ruolo.



#### **Contesto e partecipanti:**

Con adolescenti e giovani adulti (18-30 anni), contesti non formali/laboratori ecc.



#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Dimensione consigliata del gruppo: l'ideale è un numero compreso tra 5 e 10 partecipanti, per consentire una partecipazione attiva e una discussione sicura. I gruppi più numerosi possono essere suddivisi in sottogruppi più piccoli, ciascuno dei quali esplora uno scenario diverso.
- Come utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio, mentoring, lavoro individuale): l'attività non può essere svolta in contesti individuali, ma è possibile incoraggiare i partecipanti a recitare la situazione che stanno affrontando: possono recitare sé stessi o un altro ruolo, ma cercate di metterli in una posizione che sia confortevole per loro e in cui si sentano sicuri. Può essere utile se voi, in qualità di facilitatori, recitate voi stessi, in modo che possano vedere diverse risposte, ma ricordatevi di discuterne.
- Come adattare l'attività ai gruppi vulnerabili (ad esempio giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive):
  - Utilizza scenari semplici e facilmente riconoscibili (scuola, amicizie, sfide quotidiane) invece di complessi conflitti sul posto di lavoro.
  - Fornisci descrizioni chiare dei ruoli e, se necessario, utilizza supporti visivi o suggerimenti scritti.
  - Consenti ai partecipanti di essere osservatori se recitare è troppo stressante; la riflessione può essere altrettanto preziosa.
  - Tieni sempre visibile l'opzione della "parola di sicurezza" e ricordate loro che possono ritirarsi in qualsiasi momento.
- Come adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi:
  - Adattate gli scenari alle situazioni di vita reale che i partecipanti affrontano nel loro

contesto (ad esempio, conflitto insegnante-studente oppure manager-dipendente).

- Siate consapevoli delle norme culturali relative all'autorità, ai ruoli di genere o agli stili di comunicazione.
- Incoraggiate il confronto: "Come potrebbe apparire questa situazione nella tua cultura/comunità?"



### Materiali necessari:

- Un elenco di scenari relativi al posto di lavoro (facoltativo, come fonte di ispirazione).
- Un timer per gestire i cambi di ruolo (facoltativo).
- Una stanza spaziosa che consenta di muoversi e di svolgere i giochi di ruolo.



### Durata:

30 - 60 minuti (a seconda del numero di scenari rappresentati)

### Procedimento:

**\*\*** Da tenere in considerazione prima dell'inizio dell'attività: discutere e introdurre una "parola di sicurezza", in modo che i partecipanti sappiano che possono interrompere o abbandonare un ruolo se diventa troppo scomodo. È importante che il partecipante si senta al sicuro e in controllo durante l'attività.

### 0. Attività di riscaldamento

Round 1 – Copia il movimento

- Riproduci musica allegra e funky in sottofondo per ravvivare l'atmosfera.
- I partecipanti si dispongono in cerchio.
- Una persona esegue un movimento semplice (ad esempio, alzare le braccia, girare su se stessi, battere le mani a ritmo).
- Tutti gli altri lo copiano insieme.
- Continuate il giro finché tutti hanno condiviso una mossa.

Round 2 – Azioni "Sì, facciamo!"

- Un partecipante chiama un'azione che inizia con "Facciamo..." (ad esempio, "Facciamo volare come uccelli!").
- Tutti rispondono ad alta voce: "Sì, facciamo!" ed eseguono l'azione per circa 10 secondi.
- Chiunque può quindi proporre l'azione successiva (ad esempio, "Facciamo finta di essere in ritardo per l'autobus!", "Comportiamoci come dei bradipi!").

Round 3 – Personaggi divertenti

- Se il gruppo sembra ancora un po' rigido, aggiungi un tocco di allegria: ora le azioni dovrebbero includere personaggi divertenti.
- Esempi: "Facciamo Jack Sparrow che corre!", "Facciamo Kung Fu Panda quando la mantide gli pizzica il nervo!".
- Incoraggia movimenti esagerati e buffi.

### 1. Presentare l'attività

- Spiega brevemente il concetto di Teatro dell'Oppresso:
  - "Questa attività ci permette di esplorare le sfide della vita reale attraverso il gioco di ruolo. Assumendo ruoli diversi, possiamo mettere alla prova strategie per gestire situazioni difficili e riflettere su come le nostre azioni influenzano i risultati".
- Sottolinea che si tratta di uno spazio sicuro per la sperimentazione e che non esistono risposte sbagliate, collegandoti alla definizione di una "parola di sicurezza" e di "regole" per l'attività.

### 2. Preparare la scena

- Scegli o chiedi ai partecipanti di suggerire uno scenario relativo al posto di lavoro o all'età adulta. I partecipanti si sentiranno più coinvolti se elaborano esempi e uno di questi viene scelto dal gruppo, quindi è importante dedicare tempo a questa fase.
- Esempi con cui è possibile iniziare il brainstorming possono essere:
  - Conflitto sul posto di lavoro: un disaccordo tra due colleghi sulle responsabilità lavorative.

- Colloquio di lavoro: un candidato si trova di fronte a un intervistatore difficile.
- Carico di lavoro irragionevole: a un dipendente viene chiesto di svolgere lavoro extra senza preavviso.
- Discriminazione: un sottile esempio di pregiudizio in una riunione di gruppo.
- **IMPORTANTE** - scenari equilibrati: non tutti devono essere conflittuali. Includere almeno una sfida positiva (ad esempio, negoziare per ottenere supporto, chiedere feedback).
- Assegnare i ruoli a due o più partecipanti per recitare la situazione (ad esempio, dipendente, manager, intervistatore, collega).

### 3. Inizio del gioco di ruolo

- I partecipanti scelti iniziano a recitare la scena.
- Qualsiasi partecipante che sta guardando può dire "Stop!" in qualsiasi momento se ritiene che la situazione potrebbe prendere una piega diversa o migliore.
  - Quando viene detto "Stop", il partecipante assume il ruolo di una delle persone presenti nella scena e continua l'interazione.
  - L'obiettivo è quello di esplorare approcci e strategie alternativi.
- Ripetere questo processo tutte le volte necessarie per esplorare diversi risultati.
- Nota: con molte interruzioni "Stop!", l'attività può diventare lunga: stabilisci un limite (ad esempio 2-3 interventi per scenario) o addirittura assegnare tre "Stop" per round a partecipanti specifici.

### Conclusione/debriefing:

Dopo il gioco di ruolo, conduci una discussione di gruppo con le seguenti domande:

- Sullo scenario:
  - "Cosa avete osservato riguardo alle dinamiche della situazione?"
  - "Quali strategie hanno funzionato bene e perché?"
  - "Quali approcci hanno peggiorato la situazione o non hanno risolto il conflitto?"
- Applicazione nella vita reale:
  - "Hai affrontato una sfida simile nella tua vita o nel tuo lavoro? Come l'hai gestita?"
  - "Cosa potresti fare di diverso in futuro se ti trovassi in una situazione simile?"
- Sulle emozioni e la comunicazione:
  - "Come ti sei sentito nell'assumere un ruolo e cercare di gestire la situazione?"
  - "Che ruolo ha avuto la comunicazione nella risoluzione della sfida?"
  - "Che ruolo ha avuto la comunicazione nella risoluzione della sfida?"

### DESIDERI / ESIGENZE



#### **Categoria:**

Empowerment e comunicazione



#### **Panoramica:**

L'attività aiuta i partecipanti a identificare la differenza tra le loro aspirazioni e necessità nel processo di ricerca di un lavoro, a riflettere sulle strategie per soddisfare entrambe e a esplorare l'impatto emotivo del perseguimento degli obiettivi lavorativi.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Distinguere tra desideri e necessità quando si pianificano le scelte lavorative o di carriera.
- Riflettere sulle priorità personali e sulle emozioni ascoltando la lettura ad alta voce dei propri elenchi.
- Esercitarsi nella consapevolezza di sé e nel processo decisionale per bilanciare le aspirazioni con passi concreti.
- Esplorare strategie e risorse che possono aiutare a trasformare desideri e bisogni in obiettivi realistici.



#### **Contesto e partecipanti:**

Con adolescenti e giovani adulti (20-29 anni), contesto non formale/workshop ecc.

\*\* Poiché l'attività richiede una notevole capacità di autoriflessione e introspezione, nonché un senso di sicurezza all'interno del gruppo con cui si condivide, è adatta a un gruppo già consolidato di persone che hanno lavorato sull'argomento per un periodo più lungo e si sentono a proprio agio l'una con l'altra.



#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Dimensione consigliata del gruppo: ideale per 9-18 partecipanti (3-6 triadi).
- Come utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio, mentoring, lavoro individuale): il facilitatore può alternare la lettura dei desideri e delle esigenze e poi condurre una discussione guidata o una conversazione più approfondita con il partecipante.
- Come adattare l'attività ai gruppi vulnerabili (ad esempio giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive):
  - Mantenete il gioco di ruolo a tre leggero: se leggere ad alta voce sembra troppo impegnativo, i partecipanti possono semplicemente condividere in coppia o con il facilitatore.
  - Rassicurate i partecipanti sul fatto che i loro "desideri" sono validi e non irrealistici.
  - L'attività deve essere adattata se si lavora con un gruppo di persone con una disabilità specifica (ad esempio, ipoudenti); in questi casi è necessario ricorrere all'assistenza di personale specializzato, ecc.
- Come adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi:
  - Adattare i suggerimenti relativi al lavoro alla realtà dei partecipanti (progetti scolastici, volontariato, tirocini invece di lavoro).

- Nell'istruzione formale, collegare l'attività all'orientamento professionale o alla preparazione del CV.
- Nei gruppi interculturali, sottolineare come i desideri/bisogni possano differire tra le culture e incoraggiare una condivisione rispettosa.



### Materiali necessari:

- Fogli A4 e penne per i partecipanti
- Timer o cronometro
- Spazio per muoversi e interagire



### Durata:

50 minuti

### Procedimento:

#### 1. Riscaldamento – Cambia posto se...

- Le sedie sono disposte in cerchio, con una sedia in meno rispetto al numero dei partecipanti (o con spazio sufficiente per muoversi).
  - Il facilitatore legge alcune affermazioni, ad esempio:
    - “Cambia posto se desideri un lavoro che ti permetta di viaggiare”.
    - “Cambia posto se preferisci lavorare in team”.
    - “Cambia posto se dai più importanza alla stabilità lavorativa che alla flessibilità.”
    - “Cambia lavoro se vuoi un impiego che ti permetta di lavorare da casa.”
    - “Cambia posto se vuoi guadagnare uno stipendio alto.”
    - *Aggiungi altro, a seconda del gruppo...*
- Se i partecipanti sono d'accordo con l'affermazione, si alzano e cambiano posto con qualcun altro.
- Continua per diversi turni, mescolando aspetti lavorativi basati sui valori e aspetti pratici.

#### 2. Riflessione individuale – Desideri vs. Bisogni

Lo scopo di questa attività è chiarire le aspirazioni personali rispetto ai passi pratici per trovare un lavoro.

- Fornire a ciascun partecipante due fogli separati o foglietti adesivi: uno con l'etichetta “Desideri” e l'altro con l'etichetta “Bisogni”.
- *Desideri = Obiettivi personali/aspirazioni lavorative (“Voglio un lavoro che rispecchi la mia passione”, “Voglio lavorare da remoto”).*
- *Esigenze = Azioni pratiche o essenziali necessarie per ottenere un lavoro (“Devo scrivere un CV”, “Devo fare networking”).*
- I partecipanti scrivono 3-5 voci su ogni foglio.
- Incoraggiali a essere onesti e specifici.
- Versione creativa facoltativa: disegna un cuore o un cerchio diviso in due sezioni e illustra i loro desideri e bisogni.

#### 3. Role-play a triade – Lettura dei desideri/bisogni

Scopo: ascoltare i propri desideri/bisogni da una prospettiva esterna, notare le reazioni emotive e acquisire una comprensione più profonda.

- Forma gruppi di tre persone: ogni persona ricoprirà a turno ciascun ruolo.
- Per questo round, un partecipante è l'ascoltatore (il “proprietario” dei desideri/bisogni). Consegna il *foglio dei desideri* a un membro del gruppo e quello dei bisogni all'altro.
- Per i due minuti successivi:
  - Un membro del gruppo legge *ad alta voce l'elenco dei desideri*.
  - L'altro legge *ad alta voce l'elenco dei bisogni*.
- Allo scadere del tempo, l'ascoltatore riflette:
  - Come ti sei sentito ascoltando la lettura ad alta voce dei tuoi elenchi?
  - C'è qualcosa che ti è sembrato diverso rispetto a quando l'hai scritto?



- Vuoi cambiare, aggiungere o rimuovere qualcosa?
- (Facoltativamente, possono scrivere i propri sentimenti o le proprie intuizioni).
- Ruota i ruoli in modo che tutti possano essere l'ascoltatore, il lettore *dei desideri* e il lettore *dei bisogni*.

### Conclusione/debriefing:

Facilita una discussione di gruppo con i seguenti spunti:

- Sulle emozioni:
  - "Come ti sei sentito quando qualcun altro ha letto i tuoi desideri e bisogni?"
  - "Hai notato qualche schema ricorrente nelle tue emozioni o priorità?"
- Sulle strategie:
  - "Quali strategie potrebbero aiutarti a trovare un equilibrio tra ciò che desideri e ciò di cui hai bisogno?"
  - "Come stabilisci le priorità tra le due quando prendi decisioni relative alla tua carriera?"
- Applicazione nella vita reale:
  - "In che modo questo esercizio può aiutarti a compiere passi concreti verso i tuoi obiettivi lavorativi?"
  - "Di quale supporto o risorse hai bisogno per trasformare i tuoi desideri e le tue esigenze in obiettivi raggiungibili?"
  - "L'esercizio ti ha fatto riconsiderare le tue priorità?"





### CAPACITÀ DI COLLABORAZIONE E GESTIONE DELLE DINAMICHE DI GRUPPO

#### L'ARGOMENTO

La capacità di collaborare in modo efficace è essenziale nel mondo interconnesso di oggi. Che si tratti di contesti educativi, lavorativi o sociali, il lavoro di squadra richiede fiducia, comunicazione e comprensione delle dinamiche di gruppo. Questa sezione fornisce ai partecipanti gli strumenti per sviluppare queste competenze, preparandoli ad affrontare situazioni collaborative con sicurezza ed empatia.

#### APPROFONDIMENTO

Molti giovani si sentono impreparati al lavoro di squadra e spesso citano i conflitti sul posto di lavoro come fonte di stress. Lo sviluppo delle capacità collaborative risponde a queste preoccupazioni, rafforzando la fiducia dei partecipanti nella loro capacità di lavorare efficacemente con gli altri.

#### ATTIVITÀ

Le attività di questa sezione consentono ai partecipanti di affrontare i conflitti, accogliere prospettive diverse e lavorare per raggiungere obiettivi comuni. Le attività sono progettate per simulare sfide del mondo reale, fornendo ai partecipanti strategie pratiche per migliorare le prestazioni del gruppo e promuovere il rispetto reciproco.

### COSTRUIRE FIDUCIA



#### **Categoria:**

Capacità di collaborazione e gestione delle dinamiche di gruppo



#### **Panoramica:**

Questa attività è incentrata sullo sviluppo delle capacità comunicative e collaborative. Lavorando in team alla costruzione di una torre con mattoncini, i partecipanti comprendono l'importanza di una comunicazione chiara, della fiducia e della collaborazione tra i membri del team per raggiungere un obiettivo comune.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Comprendere l'importanza della fiducia nella leadership
- Imparare a costruire la fiducia tra i membri del team
- Sviluppare capacità di comunicazione efficaci



#### **Contesto e partecipanti:**

Questa attività può essere svolta sia in un'aula scolastica che nella sala riunioni di un ufficio. Può essere concepita come un'attività di team building per giovani professionisti alla loro prima esperienza lavorativa con nuovi colleghi. In alternativa, i partecipanti potrebbero essere studenti delle scuole superiori o universitari.



#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Dimensione consigliata del gruppo: 3-4 persone per squadra
- Per le persone con disabilità fisiche che potrebbero avere difficoltà a costruire la torre o a indossare la benda, il formatore potrebbe offrire materiali alternativi come blocchi magnetici o compiti solo verbali.
- Si raccomanda al formatore di fornire istruzioni chiare, che potrebbero variare leggermente a seconda degli obiettivi della formazione o delle caratteristiche del team (ad esempio, i partecipanti non devono parlare durante la fase 2 dell'attività, nella fase 5 tutti i membri del team devono indossare una benda sugli occhi tranne uno, che guiderà il team durante l'attività). Le competenze e le conoscenze specifiche del formatore sono molto importanti per adattare l'attività di formazione ai partecipanti.
- Il formatore dovrebbe consentire ai partecipanti di lavorare in modo indipendente per costruire le loro torri.
- Scattare foto o girare video delle torri e riprodurli durante il debriefing per aiutare i partecipanti a vedere visivamente i risultati delle loro strategie di comunicazione e fiducia.



#### **Materiali necessari:**

- Mattoncini
- Bende

#### **Durata:**

90 minuti



### Procedimento:

#### Fase 1:

Dividere il team in gruppi di 3-4 membri.

Fornire a ciascun gruppo un set di mattoncini da costruzione.

#### Fase 2:

Chiedere a ciascun gruppo di costruire una torre il più alta possibile.

#### Fase 3:

Dopo circa 20 minuti, chiedi a ciascun gruppo di spiegare come ha costruito la torre e quali difficoltà ha incontrato durante il processo.

#### Fase 4:

Discutete dell'importanza della fiducia nella costruzione di una torre di successo e di come si possa instaurare la fiducia tra i membri del team.

#### Fase 5:

Chiedi a ciascun gruppo di costruire un'altra torre in 25 minuti, ma questa volta con gli occhi bendati.

#### Fase 6:

Allo scadere del tempo, chiedi a ciascun gruppo di spiegare come ha costruito la torre e quali difficoltà ha incontrato durante il processo.

#### Fase 7:

Discutete su come la comunicazione efficace e la fiducia abbiano influito sul successo o sul fallimento della costruzione della torre con gli occhi bendati.

### Conclusione/debriefing:

- Riesci a pensare a una situazione della vita reale (a scuola, al lavoro o nella vostra vita personale) in cui la fiducia ha avuto un ruolo fondamentale e in che modo questa attività vi aiuta ad affrontare quella situazione in modo diverso?
- Hai imparato nuove strategie per costruire fiducia nella tua vita personale o professionale?
- L'attività ti ha aiutato a identificare eventuali aree in cui potresti dover lavorare per costruire fiducia?
- In che modo l'attività ha influito sulla tua capacità di comunicare e collaborare con gli altri?
- L'attività ha fornito un ambiente sicuro e favorevole alla discussione di questioni relative alla fiducia?
- Consigliaresti questa attività ad altri come modo per migliorare le loro capacità di instaurare fiducia?

### GESTIONE DEI CONFLITTI



#### **Categoria:**

Capacità collaborative e gestione delle dinamiche di gruppo



#### **Panoramica:**

L'attività si concentra sull'insegnamento delle capacità di gestione dei conflitti in un contesto professionale. I partecipanti si eserciteranno a separare le opinioni personali dalla questione, utilizzando una comunicazione assertiva e lavorando in modo collaborativo per trovare un compromesso.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Riconoscere le dinamiche dei conflitti in ambito professionale
- Identificare in che modo i pregiudizi e le opinioni personali possono influenzare il conflitto e imparare a separarli dal problema principale
- Sviluppare capacità di comunicazione assertiva, come l'uso di affermazioni in prima persona, l'ascolto attivo e l'espressione chiara dei propri punti di vista.
- Identificare le aree di potenziale compromesso in posizioni conflittuali.



#### **Contesto e partecipanti:**

L'attività può essere svolta in classe, in laboratori per giovani con 4-5 partecipanti per gruppo provenienti da scuole superiori o laureati, o studenti di formazione professionale.



#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Iniziare la sessione stabilendo regole che enfatizzino il rispetto, ricordando ai partecipanti che l'obiettivo è imparare, non vincere il dibattito. Le regole possono essere stabilite con/ dai partecipanti, per incoraggiare ulteriormente la loro riflessione.
- Discutere brevemente i principi della comunicazione assertiva, fornendo esempi di comunicazione assertiva contrapposta a quella passiva o aggressiva, per dare una comprensione concreta di ciò che ci si aspetta durante il gioco di ruolo.
- Ricordare ai partecipanti di concentrarsi sul ruolo loro assegnato ed evitare che le loro convinzioni personali influenzino le loro argomentazioni.

Dimensione consigliata del gruppo: 20/30 persone

Nelle sessioni individuali, l'attività può essere adattata per concentrarsi sulla pratica della comunicazione assertiva e sulla gestione dei conflitti attraverso giochi di ruolo guidati.

1. **Scegliere uno scenario** - il mentore presenta una versione semplificata della questione (ad esempio, benefici economici contro rischi ambientali) o un'altra situazione di conflitto rilevante.
2. **Inversione dei ruoli** – Il partecipante sostiene inizialmente una delle due posizioni,

mentre il mentore assume il ruolo opposto. Successivamente, i ruoli vengono invertiti, consentendo al partecipante di sperimentare e comprendere entrambe le prospettive.

3. **Identificare il compromesso** – Dopo la discussione, il mentore e il partecipante lavorano insieme per trovare una soluzione equilibrata, evidenziando le preoccupazioni condivise e le aree di compromesso.
4. **Riflessione** – Discutere brevemente quali strategie sono risultate efficaci, quali sfide sono emerse e come queste competenze potrebbero essere applicate nei conflitti della vita reale (scuola, lavoro, vita personale).

Suggerimento: concentrarsi sulla comunicazione rispettosa (utilizzando affermazioni in prima persona, ascolto attivo) e incoraggiare il partecipante a separare i sentimenti personali dal ruolo assegnato

Quando si lavora con gruppi vulnerabili, assicurarsi che l'attività sia semplificata e di supporto.

- **Semplificare il linguaggio:** utilizzate parole chiare e concrete e fornite brevi suggerimenti scritti o immagini per ogni ruolo.
- **Consentire una partecipazione flessibile:** consenti ai partecipanti di esprimere le loro argomentazioni in modi diversi (parlando, scrivendo o disegnando) e concedi loro più tempo per prepararsi.
- **Creare scenari sicuri:** scegliere argomenti neutri o meno controversi se lo scenario principale sembra troppo delicato, mantenendo l'attenzione sulla pratica della comunicazione assertiva e del compromesso.
- **Incoraggiare la collaborazione:** accoppiare i partecipanti o formare gruppi più piccoli in modo che si sentano più supportati.
- **Consapevolezza culturale:** essere consapevoli delle diverse prospettive culturali sul conflitto e incoraggiare i partecipanti a condividere le proprie esperienze quando si sentono a proprio agio.



### Materiali necessari:

- Spazio sufficiente per consentire ai partecipanti di dividersi in due gruppi.
- Blocco note e penne per i partecipanti per il brainstorming di idee sul tema



### Durata:

60-90 minuti



### Procedimento:

#### Parte 1: introduzione e preparazione

##### Fase 1:

Introducete l'argomento e create un clima rispettoso e coinvolgente, discutendo l'importanza di comprendere i diversi punti di vista.

##### Fase 2:

Fornite il contesto per l'attività di role-play e introducete l'argomento "Una decisione del governo su una nuova risorsa energetica fossile potrebbe dare impulso all'economia, ma ha gravi ripercussioni sull'ambiente". (L'argomento può essere modificato, può riguardare qualsiasi questione)

#### Parte 2: Formazione dei gruppi e assegnazione dei ruoli

##### Fase 3:

Dividete i partecipanti in piccoli gruppi (4-5) e assegnate ruoli all'interno di ciascun gruppo, designando alcuni come "pro-economia" e altri come "pro-ambiente".t".

##### Fase 4:

Nei rispettivi gruppi, i partecipanti iniziano a riflettere sul proprio ruolo e discutono i propri punti di vista, individuando potenziali compromessi e formulando il proprio approccio alla discussione.

#### Parte 3: Discussione con gioco di ruolo

##### Fase 5:

Ogni gruppo partecipa al gioco di ruolo, presenta le proprie argomentazioni e discute utilizzando una comunicazione assertiva e un ascolto attivo.

Ogni parte avrà 2 minuti per presentare o controbattere un argomento, mentre l'altra ascolta attivamente. Parlate con calma e chiarezza, senza alzare la voce. Usate frasi in prima persona, come "Credo che..." o "Il nostro punto di vista è..." per esprimere le vostre opinioni senza accusare.

##### Fase 6:

Dopo la discussione iniziale, fate una pausa per identificare le preoccupazioni condivise o le aree su cui entrambe le parti potrebbero essere d'accordo, e i gruppi lavorano per trovare un compromesso che affronti sia le preoccupazioni economiche che quelle ambientali.

### Conclusione/debriefing:

Condivisione di gruppo e debriefing: concedete ai partecipanti un po' di tempo per riflettere individualmente sull'attività. Ricomponete il gruppo più ampio e invitate ogni piccolo gruppo a condividere le proprie esperienze e i compromessi raggiunti.





Il facilitatore può guidare il debriefing con domande quali:

- “Quali strategie vi hanno aiutato a comunicare il vostro punto di vista?”
- “Quali sfide avete affrontato durante la discussione?”
- “Come possono essere applicate queste competenze alle situazioni della vita reale?”
- “Quali emozioni avete provato?”

Infine, riassumete i concetti chiave della comunicazione assertiva e del compromesso, discutendo l'importanza di queste competenze in contesti professionali, soprattutto per i partecipanti in fase di transizione dalla scuola al mondo del lavoro.

### Materiali/dispense utilizzati:

Dispensa con la descrizione dello scenario:

Panoramica scritta od orale dello scenario, che illustra la proposta del governo relativa alla nuova risorsa energetica fossile, i suoi potenziali vantaggi economici e i rischi ambientali a lungo termine.

### Integrare la consapevolezza sulla salute mentale

Durante la conclusione e il debriefing, i facilitatori possono sottolineare la connessione tra gestione dei conflitti e benessere mentale:

**1. Riflettete sulle emozioni.** Chiedete ai partecipanti:

- “Quali emozioni avete provato durante la discussione?”
- “In che modo queste emozioni hanno influenzato il vostro modo di comunicare?”

Questo aiuta i partecipanti a riconoscere come i conflitti e le emozioni influenzano la salute mentale.

**2. Collegare lo stress e la comunicazione.** Discutete brevemente di come le situazioni di conflitto possano generare stress e di come una comunicazione assertiva e il compromesso possano aiutare a ridurre la tensione e favorire il benessere.

**3. Verifica della consapevolezza di sé.** Incoraggiate i partecipanti a prestare attenzione al proprio stato emotivo prima e durante il gioco di ruolo e a come questo possa influenzare le loro risposte e interazioni.

**4. Evidenziate le strategie di coping.** Fornite consigli pratici come fare un respiro profondo, fare una pausa prima di rispondere e riconoscere le emozioni prima di reagire, sottolineando che queste strategie favoriscono sia una comunicazione efficace che la salute mentale.

**5. Domande di riflessione**

- “In che modo la gestione delle tue emozioni ti ha aiutato durante la discussione?”
- “Quali strategie potresti utilizzare in futuri conflitti per proteggere il tuo benessere mentale?”

### Dispensa:

Il governo ha annunciato una proposta per lo sviluppo di una nuova risorsa energetica fossile. Questa decisione ha scatenato un ampio dibattito a causa dei suoi potenziali benefici economici e dei significativi rischi ambientali.

#### Prospettiva economica:

- Creare migliaia di posti di lavoro, con conseguente aumento dei tassi di occupazione a livello locale e nazionale.
- Stabilizzare i costi energetici e ridurre la dipendenza dalle fonti energetiche estere.
- Generare entrate significative, che possono essere reinvestite in infrastrutture, assistenza sanitaria e istruzione

#### Team pro-economia:

Il tuo obiettivo è quello di sottolineare i benefici economici e i vantaggi sociali della proposta. Sviluppa argomentazioni convincenti sul perché il progetto è essenziale e proponi idee per mitigare le preoccupazioni ambientali.

#### Prospettiva ambientale:

- Accelerare la deforestazione, disturbare la fauna selvatica e distruggere gli ecosistemi.
- Aumentare le emissioni di gas serra, contribuendo al cambiamento climatico.
- Causare inquinamento che influisce sull'aria, sull'acqua e sulla salute pubblica.

#### Team pro-ambiente:

Il tuo obiettivo è quello di evidenziare i rischi ambientali e sanitari del progetto. Promuovi alternative energetiche sostenibili e spiega la loro importanza per il benessere ecologico e sociale a lungo termine.

### Ulteriori scenari di discussione (facoltativi):

- Un'azienda propone di tagliare i costi riducendo i benefici per i dipendenti, il che potrebbe influire sul benessere del personale.
- Una scuola valuta la possibilità di prolungare l'orario scolastico per migliorare i risultati accademici, ma ciò riduce il tempo libero degli studenti e le opportunità extrascolastiche.
- Un team sul posto di lavoro deve decidere se adottare una nuova tecnologia che migliora l'efficienza ma che potrebbe portare a tagli di posti di lavoro.
- Utilizzare i social media prima dei 18 anni o meno.



### SFIDA DELL'UOVO CHE CADE



#### **Categoria:**

Capacità collaborative e gestione delle dinamiche di gruppo



#### **Panoramica:**

La sfida dell'uovo è un gioco entusiasmante in cui un gruppo lavora insieme per risolvere un compito di costruzione: costruire una struttura che protegga un uovo crudo dalla rottura quando viene lasciato cadere da un'altezza.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

La sfida dell'uovo che cade rispecchia scenari reali in cui gli individui devono collaborare, gestire le risorse e risolvere problemi in condizioni di difficoltà. Queste competenze sono fondamentali per i giovani professionisti che entrano nel mondo del lavoro, dove il lavoro di squadra, la comunicazione e l'adattabilità sono molto apprezzati.

In questo modo possono riconoscere l'importanza dei ruoli e delle responsabilità in un team ed esplorare come il processo decisionale di gruppo influisca sul successo dei compiti sul posto di lavoro.

Possono sviluppare competenze trasferibili, quali collaborazione, pensiero critico e comunicazione.



#### **Contesto e partecipanti:**

- Inquadrare l'attività come una simulazione del posto di lavoro in cui i partecipanti devono collaborare per "realizzare un progetto" (proteggere l'uovo).
- Posizionare l'osservatore come un "team coach" che fornisce feedback, simile a un manager che valuta le dinamiche del team.
- Evidenziare i parallelismi tra le risorse limitate nell'esercizio e i vincoli sul posto di lavoro, quali budget, tempo e materiali.
- Sottolineare l'importanza di una comunicazione chiara per garantire che tutti i membri del team comprendano il piano e contribuiscano in modo efficace.
- Concentrarsi sull'adeguamento dei piani in base ai risultati dei test, analogamente alla risoluzione iterativa dei problemi in un contesto professionale.



#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

Dovrebbe esserci spazio sufficiente per creare la struttura per ogni squadra. È necessario scegliere un luogo in cui sia possibile lanciare le uova da diverse altezze, ad esempio una scala.

I team devono comprendere che non riceveranno materiale aggiuntivo. Le uova devono essere lanciate all'esterno per non sporcare le sale conferenze. I partecipanti apprezzano che le diverse altezze utilizzate vengano misurate con un metro a nastro.



Dimensione consigliata del gruppo: da 4 a 30 persone

Come utilizzare questa attività in contesti individuali (ad es. mentoring, lavoro individuale): Trattandosi di un esercizio collaborativo, non è consigliabile utilizzarlo in contesti individuali.

Come adattare l'attività a gruppi vulnerabili (ad es. giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive)

- Alcuni gruppi potrebbero considerare la rottura dell'uovo come un "fallimento" -> riformulatelo come un'opportunità per analizzare le strategie piuttosto che come una "sconfitta".
- Con partecipanti più giovani o meno esperti, semplificate le istruzioni e concedete più tempo.
- Fornire esempi visivi dei materiali per ridurre la confusione.

Come adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi

- Nelle culture che valorizzano il collettivismo e l'armonia, la competizione può risultare sgradevole -> riformulare come un esperimento di apprendimento condiviso invece che come una gara.
- Nelle culture altamente gerarchiche, i partecipanti potrebbero rimettersi al "leader". Il formatore può incoraggiare esplicitamente una partecipazione equa.
- Per i gruppi avanzati (professionisti, ingegneri, studenti universitari), rendere l'attività più complessa (aggiungere vincoli come limiti di tempo, budget di spesa o presentazioni di progetti).



### Materiali necessari:

Per ogni squadra:

- Un rotolo di nastro adesivo
- Un uovo crudo (varianti: una bomba d'acqua, una fragile costruzione Lego)
- Un paio di forbici
- 10 fogli di carta A4 (in alternativa 4 fogli di un giornale di grandi dimensioni)
- Carta e penna per l'osservatore
- (Metro a nastro)



### Durata:

40 minuti



### Procedimento:

#### Fase 1

Il formatore divide i partecipanti in squadre di costruzione composte da 3-5 persone e un osservatore.

Ogni squadra riceve gli stessi materiali: un rotolo di nastro adesivo, un uovo crudo, un paio di forbici e 20 fogli di carta.

L'osservatore riceve un foglio, una penna e le seguenti istruzioni: Osserva i diversi gruppi. Come lavorano insieme? Chi dà un contributo costruttivo? Chi lavora? Come affrontano le differenze e le frustrazioni? Prendi appunti.

#### Fase 2

Il formatore spiega la sfida: ogni squadra deve progettare e costruire una struttura protettiva per il proprio uovo. L'obiettivo è impedire che l'uovo si rompa quando viene fatto cadere. Le squadre hanno 25 minuti (o più, a seconda della situazione) per creare i loro progetti dopo aver ricevuto i materiali e le istruzioni.

#### Fase 3

Una volta completata la fase di costruzione, tutte le squadre escono all'aperto per testare i propri progetti lasciando cadere le uova da diverse altezze, a partire dalla distanza di un braccio dal formatore. Vince la squadra la cui uovo non si rompe dal punto più alto scelto.

### Conclusione/debriefing:

Il formatore incoraggia la discussione sui metodi e sul processo decisionale dei gruppi. L'osservatore può fornire un contributo prezioso. L'attenzione dovrebbe concentrarsi sulle strategie importanti per ottenere un buon risultato di lavoro e sui comportamenti che ostacolano un buon lavoro di squadra.

#### Domande per i gruppi:

1. Come ha deciso la vostra squadra i ruoli (ad esempio, leader, costruttore)? È stato pianificato o qualcuno ha assunto naturalmente il comando?
2. In che modo il vostro team ha fatto in modo che le idee di tutti fossero ascoltate, in particolare quelle dei membri più silenziosi? Qualcuno si è sentito escluso?
3. Come ha funzionato il brainstorming nel tuo team e come avete scelto il design? Avete sviluppato le idee di ciascuno o avete seguito il piano di una sola persona?
4. Come ha gestito il vostro team i disaccordi o i momenti in cui l'idea di qualcuno è stata respinta?
5. Il vostro team ha testato il progetto prima del lancio finale? Perché sì o perché no?
6. Come ha reagito il vostro team agli errori o alle battute d'arresto? Sono stati considerati opportunità di apprendimento o fallimenti?
7. Qual è una cosa che il tuo team ha fatto bene e una cosa che miglioreresti se dovessi rifarlo?

### Domande per l'osservatore:

1. Hai notato che il team ha avuto difficoltà nel prendere decisioni? Quali comportamenti hanno contribuito a questo?
2. Quali azioni specifiche ti hanno colpito?
3. Hai notato una persona che dominava il processo decisionale? In che modo ciò ha influito sul risultato?
4. Alcuni membri sono stati ignorati? In che modo ciò ha influito sul processo?

### Domande per tutti:

1. "In che modo questa attività è correlata al lavoro di squadra nel tuo posto di lavoro/ scuola/comunità?"
2. "Quali comportamenti derivanti da questa attività ritieni siano più importanti per una collaborazione di successo nella vita reale?"
3. "Come puoi applicare ciò che hai imparato oggi per migliorare il lavoro di squadra nella tua vita quotidiana?"
4. "Quali qualità hanno reso qualcuno un buon leader in questa attività? Come si possono sviluppare tali qualità?"
5. "Come possono i team garantire che i punti di forza di tutti vengano sfruttati, anche in situazioni di forte pressione?"

### Suggerimenti per facilitare il debriefing

- Incoraggia l'onestà: ricorda ai partecipanti che l'obiettivo è imparare, non criticare.
- Utilizza l'osservatore: le note dell'osservatore possono fornire una prospettiva obiettiva e stimolare una discussione più approfondita.
- Concentrati sui comportamenti: mantieni la conversazione incentrata sulle azioni e sulle strategie, non sugli attributi personali.
- Gestione del tempo: dedica abbastanza tempo a tutti per condividere le proprie opinioni, ma mantieni la discussione focalizzata.

### ASPETTATIVE SUL LAVORO



#### **Categoria:**

Capacità collaborative e gestione delle dinamiche di gruppo



#### **Panoramica:**

L'attività aiuta i partecipanti a esplorare le dinamiche della gestione delle aspettative in contesti professionali, inclusa la comprensione delle proprie aspettative e il loro allineamento con quelle degli altri per raggiungere un obiettivo condiviso.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Identificare le aspettative personali e i ruoli in un progetto condiviso.
- Esercitarsi ad allineare prospettive diverse per creare un piano comune.
- Sviluppare le capacità di lavoro di squadra e di negoziazione gestendo idee contrastanti.
- Comprendere l'importanza di una comunicazione chiara per una collaborazione di successo.



#### **Contesto e partecipanti:**

Con giovani adulti (20-29 anni), in contesti non formali/workshop ecc. Se i partecipanti non hanno mai lavorato a progetti di gruppo sul lavoro o in altri contesti, potrebbe essere difficile per loro riflettere sugli scenari: si consiglia al facilitatore di organizzare una sessione di brainstorming sulle situazioni lavorative in generale prima di svolgere l'attività (o di chiedere ai partecipanti quali difficoltà hanno incontrato lavorando a progetti di gruppo ecc.).



#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Dimensione consigliata del gruppo: ideale con 9-18 partecipanti (3-6 gruppi di tre).
- Come utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio, mentoring, lavoro individuale): invece del lavoro di gruppo, il mentore interpreta il ruolo dei "membri del team". Il giovane definisce innanzitutto le proprie aspettative, poi discute con il mentore in che modo queste potrebbero allinearsi/entrare in conflitto con quelle degli altri membri di un team reale. Concentrarsi sulla riflessione: "Come ti adatteresti se qualcun altro avesse una priorità diversa?"
- Come adattare l'attività a gruppi vulnerabili (ad es. giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive):
  - Utilizzare scenari lavorativi semplificati e concreti (progetto scolastico, viaggio di gruppo, pianificazione di eventi).
  - Concedere più tempo per la condivisione delle idee, soprattutto se la lingua o la fiducia in se stessi rappresentano un ostacolo.
  - Incoraggiare una facilitazione più guidata durante la discussione per garantire che tutti possano esprimersi.
  - Le persone con disabilità uditive o con un vocabolario limitato potrebbero avere difficoltà a partecipare all'attività. In questi casi, suggeriamo di coinvolgere una



persona che possa aiutarle a partecipare alla conversazione.

- Come adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi:
  - Adattare gli scenari lavorativi alla realtà dei partecipanti (ad esempio, progetti di volontariato, compiti scolastici, responsabilità familiari).
  - Nelle culture con una forte gerarchia, chiarire che tutte le opinioni hanno la stessa importanza durante l'attività.



### Materiali necessari:

- Scenari per ciascun gruppo (vedi sotto)
- Carta e penne



### Durata:

40 - 45 minuti





### Procedimento:

#### Fase 1 Formare i gruppi

- Ogni gruppo riceve una breve descrizione del progetto assegnato al proprio posto di lavoro – **IMPORTANTE** leggere le situazioni presentate di seguito nei materiali distribuiti:
  - Obiettivo: cosa deve essere realizzato
  - Risorse disponibili: persone, tempo, budget
  - Sfide: vincoli specifici o malintesi che devono essere risolti

#### Fase 2 Lavoro individuale

- A ciascun partecipante vengono assegnati due compiti da svolgere (in base a ciò che farebbe nella situazione data, tenendo conto della propria personalità/competenze ecc.):
  - Scrivere i propri obiettivi personali e le proprie aspettative per il progetto
  - Proporre il proprio contributo al progetto (ad esempio, ruoli, compiti, tempistiche)

#### Fase 3 Discussione di gruppo

- I membri del gruppo condividono ciò che hanno scritto individualmente.
- Insieme, discutono:
  - In che modo le vostre aspettative coincidono o differiscono tra loro?
  - Quali sfide prevedete nel bilanciare queste aspettative?
  - Come possono fondere le idee in un unico piano di progetto realistico

#### Fase 4: Presentazione dei risultati

- Ogni gruppo presenta il proprio piano di progetto definitivo e riflette sul processo di allineamento delle proprie aspettative.

#### Fase 5: Debriefing e riflessione

- Invece di debriefing separati, facilitare una discussione congiunta con tutti i partecipanti.
  - Come ti sei sentito nell'esprimere le tue aspettative e poi nell'adattarle al gruppo?
  - Quali differenze o conflitti sono emersi e come li hai affrontati?
  - Cosa ha aiutato il tuo gruppo a raggiungere un accordo?
  - In che modo questo processo riflette il lavoro di squadra e la gestione delle aspettative nei luoghi di lavoro o nelle scuole reali? Luoghi di lavoro o nelle scuole?
  - Quali competenze sono state più utili oggi (ad esempio, ascolto, compromesso, comunicazione) e sarebbero utili anche in situazioni di vita reale?

### Conclusione/debriefing:

#### Esperienza individuale

- Come ti sei sentito nell'identificare le tue aspettative e condividerle con il tuo team?
- Hai trovato facile o difficile esprimere le tue idee? Perché?
- Dinamiche di gruppo



- Come ha gestito il tuo team le aspettative divergenti o le idee contrastanti?
- Sono stati fatti dei compromessi? Come li avete decisi?
- Hai notato presupposti non espressi all'interno del tuo gruppo? In che modo hanno influenzato la discussione?
- Rilevanza per il posto di lavoro
- Come pensi che la gestione delle aspettative si applichi agli scenari reali del posto di lavoro?
- Quali strategie puoi utilizzare per allineare le aspettative con gli altri in contesti professionali?
- In che modo una comunicazione inadeguata o aspettative poco chiare possono influire sulle prestazioni di un team?
- Competenze per il successo
- Quali competenze hai utilizzato durante l'attività (ad esempio, ascolto attivo, negoziazione, lavoro di squadra)?
- Come puoi migliorare queste competenze per gestire le aspettative in modo più efficace?

### Materiali/dispense utilizzati:

#### **Scenario 1: Organizzazione di un evento di team building**

**Obiettivo:** pianificare e organizzare un'attività di team building di mezza giornata per 15 dipendenti al fine di rafforzare il lavoro di squadra e la comunicazione.

#### **Risorse disponibili:**

- Persone: il tuo team composto da 3 organizzatori e un assistente delle risorse umane per il supporto.
- Tempo: due settimane per finalizzare ed eseguire il piano.
- Budget: 300 €.

#### **Sfide:**

- Non tutti i dipendenti vogliono partecipare: alcuni ritengono che sia una perdita di tempo.
- L'evento deve essere in linea con i valori di sostenibilità e inclusività dell'azienda.
- Un dirigente senior ha espresso insoddisfazione per i precedenti eventi di team building.

#### **Scenario 2: Progettazione di un'iniziativa per il benessere sul posto di lavoro**

**Obiettivo:** creare una semplice iniziativa di benessere per migliorare il benessere e il morale dei dipendenti sul posto di lavoro.

#### **Risorse disponibili:**

- Persone: il tuo team di 3 persone e un coordinatore del budget per il benessere a cui chiedere consiglio.
- Tempo: tre giorni per redigere e presentare la proposta al team dirigenziale.
- Budget: 150 € per materiali o attività.

### Sfide:

- I membri del team hanno idee diverse per l'iniziativa (ad esempio, lezioni di fitness, sessioni di mindfulness, spuntini più sani).
- Non tutti i dipendenti sono entusiasti dei programmi di benessere e la partecipazione deve essere volontaria.
- La proposta deve essere economicamente vantaggiosa e presentare chiari benefici per la soddisfazione dei dipendenti.

### **Scenario 3: Lancio di una campagna sui social media**

**Obiettivo:** creare e realizzare una campagna sui social media della durata di 2 settimane per promuovere una nuova bottiglia d'acqua riutilizzabile destinata ai giovani adulti che apprezzano la sostenibilità e lo stile.

### **Dettagli del prodotto:**

- Nome: AquaPure Eco Bottle
- Caratteristiche:
  - Realizzata in acciaio inossidabile, senza BPA.
  - Mantiene le bevande fredde per 24 ore e calde per 12 ore.
  - Disponibile in tre colori alla moda: blu oceano, verde bosco e arancione tramonto.
  - Design compatto e a prova di perdite, adatto all'uso quotidiano.

### **Risorse disponibili:**

- Persone: Il tuo team composto da 3 membri con diversa esperienza nei social media e un grafico freelance per la creazione di contenuti visivi.
- Tempo: la campagna deve essere lanciata entro una settimana.
- Budget: 500 € per pubblicità, strumenti e risorse esterne.

### Sfide:

- I membri del team hanno idee contrastanti sul tono della campagna (ad esempio, professionale vs giocoso).
- Tempo limitato per testare l'efficacia della strategia della campagna.
- Il cliente si aspetta che la campagna raggiunga almeno 5.000 interazioni entro due settimane, ma non ha fornito linee guida chiare.

### PUNTI DI FORZA E PUNTI DEBOLI



#### **Categoria:**

Capacità collaborative e gestione delle dinamiche di gruppo



#### **Panoramica:**

L'attività aiuta i partecipanti a identificare i propri punti di forza e di debolezza, a riconoscere il valore della collaborazione e a comprendere come sfruttare i punti di forza degli altri per ovviare alle proprie debolezze in ambito professionale.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Conoscere i propri punti di forza e di debolezza.
- Imparare a utilizzare i propri punti di forza per affrontare le sfide.
- Scoprire come i diversi punti di forza di un gruppo possono sostenersi a vicenda.
- Acquisire maggiore sicurezza nelle proprie capacità.



#### **Contesto e partecipanti:**

Con adolescenti e giovani adulti (18-26 anni), in contesti non formali/workshop ecc.



#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Dimensione consigliata del gruppo: la dimensione ideale del gruppo è di 10-20 partecipanti. Ciò consente una condivisione diversificata durante il Bingo e le discussioni in cerchio, mantenendo comunque un'atmosfera personale e sicura.
- Come utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio, mentoring, lavoro individuale): il facilitatore può guidare la visualizzazione e poi invitare il giovane a descrivere in dettaglio il proprio momento di forza. Invece del Bingo, possiamo utilizzare un elenco di situazioni e chiedere al partecipante di segnare quelle che lo riguardano. Insieme, identifichiamo 2-3 punti di forza e un punto debole, poi riflettiamo su come i punti di forza possono bilanciare o sostenere il punto debole. Le domande (su quando si manifesta il punto debole, come lo influenza e come i punti di forza possono aiutare) vengono utilizzate come spunti per una conversazione più approfondita.
- Come adattare l'attività ai gruppi vulnerabili (ad esempio, giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive):
  - Concentrarsi innanzitutto sulla creazione di un ambiente sicuro: consentire ai partecipanti di condividere solo ciò con cui si sentono a proprio agio a proprio agio (la condivisione dei punti deboli dovrebbe sempre rimanere facoltativa).
  - Utilizzare un linguaggio semplificato e supporti visivi (icone, simboli, disegni) invece del bingo scritto Bingo dove l'alfabetizzazione può essere un ostacolo.
  - Offrire l'alternativa artistica (disegnare i punti di forza su una figura umana) come opzione principale, non solo come scelta secondaria, poiché favorisce l'espressione al di là delle parole.
  - Per i gruppi emotivamente vulnerabili, i facilitatori dovrebbero essere formati per notare



il disagio e riportare l'attenzione sui punti di forza positivi, se necessario.

- Incoraggiare l'abbinamento tra pari in modo che nessun partecipante si senta isolato quando parla dei propri punti deboli.
- Come adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi:
  - Nelle culture in cui discutere dei propri punti deboli può sembrare troppo esposto, ponete prima l'accento sui punti di forza e introducete i punti deboli solo come "aree di crescita" o "cose in cui voglio migliorare".
  - Adattare gli esempi nel foglio del Bingo per riflettere esperienze culturalmente rilevanti (ad esempio, situazioni scolastiche, comunitarie, familiari o lavorative).
  - In contesti educativi formali, collegate l'attività alla preparazione alla carriera o alle capacità di lavoro di squadra, in modo che sia in linea con gli obiettivi accademici o professionali.
  - In contesti informali o di lavoro con i giovani, mantenete un tono giocoso e creativo, dedicando più tempo al disegno, alla narrazione e al movimento di gruppo.



### Materiali necessari:

- Lista del Bingo per ogni partecipante
- Matita
- Foglio di carta



### Durata:

40 - 50 minuti

### Procedimento:

#### Fase 1: Visualizzazione guidata – Alla scoperta di un momento di forza

Lo scopo è quello di creare un'atmosfera rilassata e sicura in modo che i partecipanti possano aprirsi e parlare dei propri punti di forza. Il facilitatore conduce una breve visualizzazione guidata: *"Chiudete gli occhi e fate alcuni respiri profondi. Pensate a un momento della vostra vita in cui vi siete sentiti veramente forti, capaci o orgogliosi di voi stessi. Potrebbe essere stato qualcosa di piccolo o di grande. Immaginate la situazione nei dettagli: dove eravate, cosa vedevate intorno a voi, chi c'era, cosa stavate facendo, cosa provavate. Concentratevi sulle azioni specifiche che avete compiuto e che hanno reso questo momento significativo per voi".*

- Dopo un minuto di silenzio e riflessione, i partecipanti aprono gli occhi e continuano il ricordo in mente. Sono invitati a condividere il ricordo, se lo desiderano, ma non è obbligatorio.

#### Fase 2: Bingo dei punti di forza

Questa attività aiuterà i partecipanti a esplorare i propri punti di forza in modo interattivo e divertente.

- Ogni partecipante riceve una cartella del Bingo con molte situazioni diverse che indicano vari punti di forza ("Aiutato qualcuno a risolvere un problema", "Rimasto calmo sotto pressione", "Trovato una soluzione creativa", "Organizzato un evento", "Ascoltato qualcuno che aveva bisogno di sostegno") - vedi materiali sotto.
- I partecipanti si muovono per la stanza, parlando tra loro e cercando persone che hanno vissuto queste situazioni.
- Quando trovano qualcuno, quella persona firma la casella relativa a quella situazione.
- Importante:
  - Ogni partecipante deve impegnarsi a raccogliere firme per ogni attività.
  - Ogni partecipante dovrebbe firmare almeno cinque situazioni diverse.
  - I partecipanti devono anche contrassegnare le caselle che si applicano a loro stessi (quindi quando firmano una casella, la contrassegnano nel proprio bingo).

#### Fase 3. Comprendere i punti di forza personali

- Prima di iniziare a lavorare in coppia, il facilitatore introduce il concetto di punti di forza personali: *i punti di forza personali sono qualità positive, abilità e modelli di comportamento che aiutano a raggiungere gli obiettivi, superare le sfide e contribuire positivamente a sé stessi e agli altri.*
- Come gruppo, i partecipanti nominano diversi punti di forza (empatia, creatività, leadership, perseveranza, lavoro di squadra, risoluzione dei problemi, adattabilità). Il facilitatore li scrive in modo che siano visibili a tutti.
- Il facilitatore introduce anche i punti di forza e i punti deboli come due aspetti della consapevolezza di sé. I punti deboli non sono fallimenti, ma aree di crescita o in cui la collaborazione può essere d'aiuto.
- Quindi i partecipanti si dividono in coppie.
  - I partecipanti guardano le caselle contrassegnate del Bingo e scelgono tre situazioni



per nominare almeno tre punti di forza che credono di avere. *Potrebbero avere difficoltà a nominare i punti di forza, quindi siate consapevoli di questo e aiutate i partecipanti.*

- Scrivono i punti di forza e aggiungono un esempio specifico di quando hanno dimostrato ciascuno di essi.
- Poi pensano anche a un punto debole che hanno e, se si sentono a loro agio, lo condividono con l'altro: perché pensano che sia un punto debole, quando lo vedono, ecc. Possono usare le domande seguenti quando parlano in coppia:
  - *Quando pensi al punto debole che hai indicato, in quali situazioni si manifesta più spesso?*
  - *In che modo questa debolezza influisce solitamente su di te: sul tuo lavoro, sulle tue relazioni o sulla tua sicurezza?*
  - *Riesci a ricordare un momento in cui uno dei tuoi punti di forza ti ha aiutato a gestire o ridurre l'impatto di questa debolezza?*
  - *Quale punto di forza emerso dall'attività di oggi potrebbe aiutarti quando si manifesta questa debolezza?*

*\* Alternativa per persone creative e artistiche: dipingono una figura umana su un foglio e vi disegnano dei simboli che rappresentano i loro punti di forza, lavorando in coppia.*

### Fase 4: Condivisione nel cerchio e raggruppamento in base ai punti di forza

- Ogni partecipante condivide uno dei propri punti di forza con il gruppo.
- Il facilitatore chiede ai partecipanti di riunirsi in gruppi in base ai punti di forza simili (tutti quelli che hanno menzionato la "creatività" stanno insieme, tutti quelli che hanno menzionato l'"empatia" formano un altro gruppo). I partecipanti possono anche scegliere un gruppo con cui si identificano, anche se non hanno detto che quello è il loro punto di forza durante la condivisione. I gruppi dovrebbero essere composti da 3-5 persone, non di più.
- In questi gruppi, discutono:
  - Come questo punto di forza potrebbe aiutarli in una situazione in cui si sentono bloccati, incerti o deboli.
  - Come potrebbe servire da contrappeso a una debolezza personale: parlano delle debolezze che hanno menzionato in coppia e discutono di come il loro punto di forza specifico possa aiutarli a superare questa debolezza. Il facilitatore può distribuire le seguenti domande come guida:
    - *Quali dei tuoi punti deboli potrebbero essere aiutati da questo punto di forza?*
    - *In che modo questo punto di forza può sostenerti quando emerge quel punto debole?*
    - *In che modo potresti usare questo punto di forza come contrappeso a quel punto debole in futuro?*
    - *Quale piccolo passo potresti compiere per trasformare questa debolezza in un'opportunità di apprendimento?*



### Fase 5: Cerchio di chiusura

- Ogni gruppo condivide brevemente con tutti un'intuizione emersa dalla discussione.
- Suggerimento per la riflessione finale:
- *"Pensa a un modo in cui potresti usare uno dei tuoi punti di forza nella prossima settimana per aiutare te stesso o qualcun altro".*

### Conclusione/debriefing

Potete guidare i partecipanti attraverso le seguenti domande:

- Come ti sei sentito oggi nel riflettere e condividere sia i tuoi punti di forza che le tue debolezze?
- Hai scoperto punti di forza o debolezze di cui prima non eri pienamente consapevole?
- In che modo i tuoi punti di forza possono aiutarti quando emerge un punto debole o quando affronti una sfida?
- Riesci a pensare a una situazione recente in cui l'applicazione di uno dei tuoi punti di forza avrebbe potuto fare la differenza?
- Hai notato qualche schema o somiglianza nei punti di forza condivisi dagli altri?
- Come possiamo unire le nostre forze come gruppo per sostenerci a vicenda?

### Materiali/dispense utilizzati:

Scheda del bingo



### BINGO - PUNTI DI FORZA PERSONALI

Nell'ultima settimana, ho aiutato un amico o un compagno di classe a risolvere un problema.	Recentemente, sono rimasto calmo quando le cose non sono andate come pianificato.	Il mese passato, ho trovato una soluzione creativa a una sfida.	Ho aiutato a organizzare un incontro, evento o attività di gruppo.	Nelle ultime due settimane, ho ascoltato qualcuno che aveva bisogno di parlare.
Questo mese ho imparato una nuova abilità o acquisito una nuova conoscenza da solo.	Spesso motivo gli altri quando si sentono scoraggiati.	Ho preso la responsabilità per qualcosa che gli altri non volevano fare.	Recentemente, mi sono adattato rapidamente quando i piani sono improvvisamente cambiati.	Frequentemente lavoro bene in squadra per raggiungere un obiettivo.
Nell'ultimo mese, ho contribuito a risolvere un disaccordo o malinteso.	Ho preso l'iniziativa per avviare un progetto o compito senza che mi venisse chiesto.	Nell'ultima settimana, ho fatto una gentilezza per un estraneo.	Ho finito un compito o progetto prima della scadenza.	Spesso spiego le cose in modo chiaro così che gli altri possano capire.
Recentemente, mi sono fatto avanti per qualcuno o ho difeso un'idea in cui credo.	Ho risolto o ho capito un problema tecnico o un problema pratico.	Ho aiutato a organizzare materiali, persone, o compiti per un gruppo.	Recentemente, ho mostrato pazienza in una situazione frustrante.	Ho insegnato o dimostrato un'abilità a qualcuno altro.
Nell'ultimo mese, ho trasformato un errore in una lezione imparata.	Ho lavorato con costanza per raggiungere un obiettivo personale.	Recentemente, ho incluso qualcuno che si sentiva escluso.	Ho accettato il feedback e l'ho usato per migliorare.	Ho condiviso un'idea recentemente che è stata accettata o utilizzata da altri.
Ho aiutato qualcuno a sentirsi più sicuro in ciò che stava facendo.	Nell'ultima settimana, ho risolto un problema sotto pressione.	Ho incoraggiato gli altri a condividere le loro idee in una discussione.	Il mese scorso, ho provato qualcosa completamente nuovo.	Recentemente, ho sostenuto un amico o un membro della famiglia che attraversava un periodo difficile.

### GIOCHI DI RUOLO - SINERGIA DI SQUADRA



#### **Categoria:**

Capacità collaborative e gestione delle dinamiche di gruppo



#### **Panoramica:**

Questa attività utilizza giochi di ruolo per simulare sfide sul posto di lavoro quali comunicazioni errate, conflitti di gruppo e risoluzione dei problemi. I partecipanti recitano scenari realistici, seguiti da discussioni di gruppo per esplorare strategie e migliori pratiche per affrontare queste sfide.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Identificare le sfide comuni sul posto di lavoro e le loro cause.
- Sviluppare capacità di comunicazione, lavoro di squadra e risoluzione dei conflitti.
- Aumentare la fiducia nell'affrontare efficacemente le questioni sul posto di lavoro.



#### **Contesto e partecipanti:**

Questa attività è pensata per i giovani di età compresa tra i 16 e i 20 anni, in particolare per coloro che stanno iniziando un percorso di formazione professionale o che stanno entrando nel mondo del lavoro. Può essere svolta con 10-20 partecipanti in un'aula, in un centro sociale o nell'ambito di un programma di formazione.



#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Assicurarsi che tutti i partecipanti si sentano supportati ed evitare di criticare singolarmente qualcuno durante i giochi di ruolo.
- Fornire istruzioni chiare e offrire esempi per aiutare i partecipanti a comprendere gli scenari.
- Utilizzare scenari che riflettano le probabili esperienze dei partecipanti in ambienti di lavoro di livello base.
- In contesti individuali, i giochi di ruolo possono essere semplificati assumendo i ruoli insieme al facilitatore o chiedendo alla persona di descrivere come reagirebbe in ciascuna situazione, seguita da una riflessione guidata.
- Con i gruppi vulnerabili, mantenere gli scenari più brevi e meno complessi, concentrarvi su una comunicazione chiara piuttosto che sulla performance e rassicurate i partecipanti sul fatto che non esistono risposte giuste o sbagliate. Incoraggiate i feedback di sostegno da parte dei colleghi per rafforzare la fiducia.
- In contesti culturali o educativi diversi, adattare gli scenari in modo da riflettere ambienti di lavoro familiari e norme culturali, in modo che gli esempi risultino realistici.
- Dopo ogni gioco di ruolo, concedere più tempo per la riflessione e la discussione, sottolineando le lezioni trasferibili per il lavoro di squadra e la comunicazione.

# PT. 2 ATTIVITÀ PARTECIPATIVE

Capacità di collaborazione e gestione delle dinamiche di gruppo



## Materiali necessari:

- Sei schede di gioco di ruolo preparate in anticipo che descrivono scenari lavorativi.
- Penne e carta per gli appunti dei partecipanti.
- Una lavagna bianca o una lavagna a fogli mobili per riassumere i punti di discussione e le strategie.



## Durata:

60–75 minuti



### Procedimento:

#### Fase 1

Iniziare con una discussione di riscaldamento. Chiedere ai partecipanti di condividere esempi di sfide che ritengono possano affrontare i dipendenti sul posto di lavoro. Se possibile, i partecipanti possono condividere le loro esperienze personali. Facilitare una breve conversazione, evidenziando temi quali la comunicazione errata, i problemi di lavoro di squadra e la gestione dello stress.

#### Fase 2

Dividete i partecipanti in gruppi di 3-4 persone e assegnate a ciascun gruppo uno scenario di role-play. Concedete loro cinque minuti per leggere lo scenario, discutere i ruoli e decidere come recitarlo. Spiegate che dovranno innanzitutto incorporare il problema e poi una possibile soluzione nella loro performance.

#### Fase 3

I gruppi recitano il loro gioco di ruolo uno alla volta. Dopo ogni recita:

- Facilitate una discussione di gruppo su ciò che è accaduto nello scenario.
- Chiedete ai partecipanti di identificare le sfide chiave in ciascun caso e di suggerire strategie per risolverle.
- Scrivete sulla lavagna le soluzioni efficaci emerse dalla discussione, in modo che possano essere consultate.

### Conclusione/debriefing:

Concludete riassumendo gli insegnamenti chiave, sottolineando l'importanza di una comunicazione chiara, dell'empatia e del lavoro di squadra. Incoraggiateli a riflettere su come potrebbero applicare queste competenze nei futuri ambienti di lavoro. Esempi di domande:

- Quali strategie di comunicazione hanno funzionato meglio nel risolvere il conflitto o malinteso durante il tuo gioco di ruolo?
- Come ti sei sentito nell'assumere prospettive diverse all'interno del team e cosa hai imparato sul lavoro di squadra da questa esperienza?
- Quali approcci degli scenari odierni potresti applicare in situazioni di vita reale in cui devi lavorare con altri sotto pressione o risolvere disaccordi?

## PT. 2 ATTIVITÀ PARTECIPATIVE

Capacità di collaborazione e gestione delle dinamiche di gruppo



<p>Il team riceve istruzioni dal proprio supervisore, ma ogni membro le interpreta in modo diverso. Ciò causa problemi nel completamento del lavoro.</p> <p>Come si può risolvere la situazione?</p>	<p>Due membri del team sono arrabbiati perché ritengono che una persona non stia contribuendo in modo equo al lavoro di gruppo.</p> <p>Come puoi mediare la situazione?</p>
<p>Un cliente ha ricevuto il prodotto sbagliato ed è arrabbiato. All'inizio, un membro del team è sulla difensiva. Come può il team collaborare per calmare il cliente e risolvere il problema in modo professionale?</p>	<p>Durante una riunione del team, due partecipanti discutono su chi debba assumere la guida di un progetto importante. Il disaccordo potrebbe ritardare i progressi. Come può il team manager risolvere il problema?</p>
<p>Un nuovo membro del team ha difficoltà ad adattarsi al gruppo e si sente escluso dalle discussioni.</p> <p>Come può il team creare un ambiente accogliente e aiutare il nuovo dipendente a integrarsi con successo?</p>	<p>Un membro del team commette un errore che causa ritardi in un progetto. Il resto del team è frustrato e la tensione sta aumentando.</p> <p>Come può il team affrontare l'errore in modo costruttivo e trovare un modo per riportare il progetto sulla strada giusta?</p>
<p>Durante le riunioni di gruppo, una persona interrompe spesso gli altri, causando frustrazione e impedendo discussioni produttive. Come può il team affrontare questo comportamento in modo rispettoso e garantire che tutti abbiano l'opportunità di contribuire?</p>	<p>Un membro del team ha difficoltà a rispettare le scadenze a causa di problemi personali esterni al lavoro. Gli altri membri del team non sanno come affrontare la situazione senza oltrepassare i limiti.</p> <p>Come può il team offrire sostegno nel rispetto della privacy?</p>

### 05.

## MINDFULNESS ED ESERCIZI DI RILASSAMENTO



## MINDFULNESS ED ESERCIZI DI RILASSAMENTO

### L'ARGOMENTO

La mindfulness è uno strumento potente per gestire lo stress, migliorare la concentrazione e promuovere la consapevolezza di sé. Nel rapido passaggio dall'istruzione al mondo del lavoro, le pratiche di mindfulness forniscono ai giovani tecniche che aiutano a mantenere l'equilibrio e il benessere. Questa sezione presenta esercizi che favoriscono il rilassamento, riducono l'ansia e incoraggiano la riflessione.

### APPROFONDIMENTO

Con quasi il 60% dei giovani intervistati che soffre di ansia, la mindfulness offre un approccio pratico per ridurre lo stress e promuovere un senso di controllo durante i periodi di transizione.

### ATTIVITÀ

Questi esercizi consentono ai partecipanti di esplorare una varietà di tecniche, dalla consapevolezza del respiro al rilassamento muscolare progressivo, permettendo loro di scoprire ciò che funziona meglio per le loro esigenze. Queste pratiche sono progettate per essere accessibili e facilmente integrabili nella routine quotidiana, offrendo strumenti utili per tutta la vita per la gestione dello stress e la cura di sé.

### ESERCIZIO DI OSSERVAZIONE DEL RESPIRO

#### Categoria:

Esercizi di mindfulness e rilassamento

#### Panoramica:

I partecipanti si impegnano in un esercizio di osservazione del respiro per migliorare la loro consapevolezza e concentrazione. L'attività prevede di sedersi in una posizione comoda ma eretta e osservare il flusso naturale del respiro senza cercare di alterarlo. L'obiettivo è quello di coltivare la consapevolezza riportando l'attenzione sul respiro ogni volta che si verificano distrazioni. Questo esercizio aiuta anche i partecipanti a riflettere su come la respirazione consapevole possa sostenerli nella vita quotidiana e nell'affrontare sfide come l'ingresso nel mondo del lavoro.

#### Obiettivi di apprendimento e partecipazione:

- Sviluppare la consapevolezza dei modelli naturali di respirazione.
- Praticare la consapevolezza concentrando l'attenzione sul momento presente.
- Migliorare la capacità di riconoscere e gestire le distrazioni.
- Riflettere su come questa pratica possa aiutarti nelle sfide quotidiane, come migliorare la concentrazione e gestire lo stress.

#### Contesto e partecipanti:

Questa attività può essere svolta in una stanza tranquilla con distrazioni minime. È adatta alla pratica individuale o in gruppo, ad esempio in workshop, corsi di meditazione o esercizi di team building. L'esercizio è pensato per adattarsi sia ai principianti che ai partecipanti esperti.

#### Raccomandazioni per un'attuazione efficace:

- Inizia spiegando lo scopo dell'attività: coltivare la consapevolezza, gestire le distrazioni e migliorare la concentrazione.
- Fornisci un'introduzione al concetto di vagabondaggio mentale. Spiega che è naturale che la mente divaghi e che l'esercizio mira ad allenare delicatamente l'attenzione.
- Sottolinea che i partecipanti dovrebbero affrontare l'esercizio con curiosità e senza giudicare.
- Suggerisci ai partecipanti di mantenere una leggera concentrazione sul proprio respiro e di essere gentili con sé stessi se la loro attenzione tende a vagare.
- Informa i partecipanti che l'obiettivo è osservare, non controllare il respiro. Considerare la pratica come un'opportunità per conoscere sé stessi.
- Crea un ambiente calmo e confortevole. Usa cuscini, sedie o tappetini per sedersi.
- Assicurati che la stanza sia silenziosa e priva di interruzioni.
- Dimensione consigliata del gruppo: il numero dei partecipanti dovrebbe dipendere dalle dimensioni dello spazio disponibile e dovrebbe essere limitato a un numero che consenta



a ciascuno di scegliere un posto comodo (in genere, 15 partecipanti).

- Come utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio, mentoring, lavoro individuale): questo esercizio è stato progettato in modo da poter essere utilizzato anche in situazioni individuali, quindi condurlo secondo le istruzioni presentate.
- Come adattare l'attività a gruppi vulnerabili (ad esempio giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive): sottolinea che in questo esercizio i pensieri possono vagare verso ricordi spiacevoli ed è particolarmente importante tornare consapevolmente a concentrarsi sul respiro e non immergersi in questi pensieri.
- Come adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi: il contesto culturale ed educativo non dovrebbe influenzare lo svolgimento di questo esercizio.



### Materiali necessari:

- Sedie o cuscini per sedersi comodamente
- Un timer per tenere traccia della durata (facoltativo)
- (Facoltativo) Una breve dispensa che spiega i benefici della respirazione consapevole e il suo impatto sulla concentrazione e sulla gestione dello stress.



### Durata:

20 minuti

### Procedimento:

#### Fase 1:

Chiedete ai partecipanti di sedersi in una posizione comoda ma eretta, su una sedia con i piedi appoggiati sul pavimento o su un cuscino con le gambe incrociate. Spiegate ai partecipanti *che questa pratica consiste nell'osservare il proprio respiro e allenare la concentrazione. È naturale che la mente divaghi, e ogni volta che ciò accade, avete l'opportunità di riportare delicatamente la vostra attenzione sul respiro. Questo aiuta a sviluppare la concentrazione e la calma.*

#### Fase 2:

Chiedete loro di chiudere gli occhi o di distendere lo sguardo e di concentrare l'attenzione sul proprio respiro. Incoraggiateli a notare il ritmo naturale del respiro senza cercare di controllarlo. *Prendetevi un momento per osservare semplicemente la sensazione del vostro respiro. Notate dove lo sentite più vividamente: nelle narici, nel petto o nell'addome.*

#### Fase 3:

Durante l'esercizio, riconoscete che la mente vagante è una parte normale del processo. È normale che la mente vaghi. Ogni volta che riportate la vostra attenzione sul respiro, rafforzate la vostra concentrazione.

#### Fase 4:

Durante l'esercizio, riconoscete che la mente vaga, è una parte normale del processo. Ogni volta che succede, riportate la vostra attenzione sul respiro, rafforzate la vostra concentrazione.

#### Fase 5:

Concludete l'esercizio invitando i partecipanti a condividere le loro esperienze. Discutete di come si sono sentiti durante la pratica, cosa hanno notato riguardo al loro respiro e quanto spesso la loro mente ha divagato.

Prendetevi un momento per riflettere su come questa pratica potrebbe aiutarvi nella tua vita quotidiana. In che modo notare le distrazioni e concentrarsi nuovamente con delicatezza potrebbe aiutarti ad affrontare le sfide sul lavoro o a casa?

### Conclusione/debriefing:

I partecipanti sviluppano una maggiore consapevolezza dei propri schemi di pensiero e delle proprie distrazioni. Migliorano la loro capacità di concentrarsi sul momento presente senza giudicare e acquisiscono uno strumento pratico per gestire lo stress. Attraverso l'osservazione del respiro, provano un senso di calma e centratura. Questa pratica può essere una risorsa preziosa per gestire le distrazioni e migliorare la concentrazione nella vita personale e professionale.

### Materiali/dispense utilizzati:

n/a

### Allegato

La respirazione consapevole è una pratica semplice ma efficace che può migliorare la concentrazione, ridurre lo stress e favorire il benessere generale. Questa tecnica coinvolge il sistema nervoso parasimpatico, che aiuta a contrastare la risposta allo stress dell'organismo abbassando la frequenza cardiaca, riducendo la pressione sanguigna e calmando la mente. Concentrando l'attenzione sul respiro, è possibile interrompere le reazioni emotive automatiche e creare spazio per risposte ponderate.

Praticare l'atto di riportare l'attenzione sul respiro rafforza la capacità del cervello di mantenere l'attenzione e riduce al minimo la suscettibilità alle distrazioni. Riconoscere i momenti di distrazione mentale e reindirizzare l'attenzione rafforza la consapevolezza di sé e la concentrazione.

Questo approccio alla respirazione aiuta a gestire lo stress offrendo un modo pratico per calmare sia la mente che il corpo nei momenti difficili. La pratica regolare migliora la capacità di attenzione e le prestazioni cognitive, rendendo più facile rimanere concentrati sui compiti. Inoltre, la respirazione consapevole favorisce un senso di calma e prospettiva, consentendo alle persone di gestire le fluttuazioni emotive in modo più efficace. Allevia anche la tensione muscolare e favorisce il rilassamento fisico generale, contribuendo a migliorare la salute. Coltivando la consapevolezza del momento presente, le persone possono ridurre il disordine mentale e prendere decisioni più chiare e incisive.

Ci sono molti modi per integrare la respirazione consapevole nella vita quotidiana. Ad esempio, può essere utilizzata prima di riunioni o presentazioni importanti per stabilire la concentrazione e migliorare le prestazioni. Nei momenti di stress, fermarsi per fare alcuni respiri consapevoli può aiutare a ritrovare il senso di controllo e la lucidità mentale. Includere la respirazione consapevole nella routine prima di andare a dormire può favorire il rilassamento e migliorare la qualità del sonno. Nelle relazioni personali, può aiutare le persone a rimanere con i piedi per terra durante le conversazioni difficili, portando a una migliore comunicazione.

### ABBRACCIO A FARFALLA



#### **Categoria:**

Esercizi di mindfulness e rilassamento



#### **Panoramica:**

L'abbraccio della farfalla è una tecnica di mindfulness auto-calmante pensata per i giovani che entrano nel mondo del lavoro. Allevia l'ansia, rafforza la resilienza e favorisce la calma durante i periodi di transizione stressanti. L'attività si concentra sulla gestione dello stress legato alla ricerca di un lavoro e sulla coltivazione dell'amore per sé stessi attraverso l'auto-compassione.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- I giovani spesso affrontano l'ansia quando si trovano a cercare lavoro, sostenere colloqui e adattarsi a nuovi ambienti di lavoro. L'abbraccio a farfalla offre una tecnica semplice ma efficace per ridurre la tensione e favorire il rilassamento.
- Comprendere le strategie di adattamento (coping).
- L'accettazione di sé gioca un ruolo fondamentale nello sviluppo personale e professionale. Questo esercizio aiuta i partecipanti a riconoscere le proprie emozioni e a praticare l'auto-compassione, migliorando la fiducia in sé stessi e sostenendo il benessere mentale.



#### **Contesto e partecipanti:**

Questa attività è pensata per i giovani di età compresa tra i 18 e i 25 anni che si preparano ad entrare nel mondo del lavoro. Può essere svolta in vari contesti, come workshop di sviluppo professionale incentrati sulla preparazione al lavoro e ai colloqui di lavoro, scuole superiori e università nell'ambito dei servizi di orientamento o dei workshop per studenti, e centri comunitari che aiutano i giovani a sviluppare competenze lavorative essenziali. Inoltre, può essere implementata nei programmi di tirocinio per aiutare a gestire lo stress durante i periodi di lavoro e facilitata attraverso piattaforme online per esercizi di mindfulness virtuali.



#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Creare un'atmosfera calma e di sostegno in cui i partecipanti si sentano sicuri di esprimersi.
- Incoraggiare i partecipanti ad essere aperti e coinvolti, promuovendo un senso di comunità e fiducia tra loro.
- Ricordare ai partecipanti di concentrarsi sulla respirazione e sul battito ritmico durante l'esercizio per massimizzarne gli effetti calmanti.
- Concedere tempo sufficiente per la visualizzazione guidata e la riflessione consapevole, poiché questi elementi sono essenziali per rafforzare i benefici dell'esercizio.
- Infine, prendere in considerazione la possibilità di seguire i partecipanti dopo la sessione per vedere come stanno applicando le tecniche di consapevolezza nella loro ricerca di lavoro o nelle loro esperienze sul posto di lavoro.

- Dimensione consigliata del gruppo: il numero di partecipanti dovrebbe dipendere dalle dimensioni dello spazio disponibile e dovrebbe essere limitato a un numero che consenta a ciascuno di scegliere un posto comodo (in modo ottimale, 15 partecipanti).
- Come utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio mentoring, lavoro individuale): questo esercizio è stato progettato in modo da poter essere utilizzato anche in situazioni individuali, quindi svolgetelo seguendo le istruzioni fornite.
- Come adattare l'attività a gruppi vulnerabili (ad esempio giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive): sottolineate che in questa attività i pensieri possono vagare verso ricordi spiacevoli ed è particolarmente importante tornare consapevolmente a concentrarsi sul respiro e non immergersi in questi pensieri.
- Come adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi: il contesto culturale ed educativo non dovrebbe influenzare lo svolgimento di questo esercizio.



#### Materiali necessari:

- Altoparlante
- Post-it
- Penne



#### Durata:

30 minuti

### Procedimento:

#### Fase 1:

Scegliete uno spazio tranquillo, privo di distrazioni, e create un'atmosfera rilassante con musica soft (senza testi, solo melodia) o suoni della natura: potete chiedere al gruppo quali sono le loro preferenze. Una volta preparato l'ambiente, guidate i partecipanti attraverso esercizi di respirazione consapevole per aiutarli a concentrarsi sul respiro e a focalizzare la loro attenzione.

#### Fase 2:

Chiedete ai partecipanti di sedersi comodamente per terra, chiudere gli occhi e fare respiri profondi e lenti, inspirando dal naso ed espirando dalla bocca. Guidateli a concentrarsi sul respiro, permettendo alla loro mente di rilassarsi e di stabilizzarsi nel momento presente.

Ecco alcuni esempi di comunicazione:

- Concentratevi sul vostro respiro.
- Chiudete gli occhi e immaginate un luogo che vi dia pace e sicurezza.
- Sentite come l'aria entra nei vostri polmoni e ne esce.
- Senti come il tuo corpo si rilassa sempre di più ad ogni respiro.
- Immagina che ad ogni respiro lasci andare tutto ciò che ti stressa.
- Senti un'ondata di calore riempire il tuo corpo, portando conforto e rilassamento.

#### Fase 3:

Chiedete ai partecipanti di incrociare le braccia sul petto, mettendo le mani sulle spalle per formare una "farfalla" con le braccia. Incoraggiateli a picchiettare delicatamente le spalle o le braccia alternativamente, con un movimento ritmico, imitando il battito delle ali di una farfalla.

#### Fase 4:

Chiedete ai partecipanti di visualizzare un luogo in cui si sentono al sicuro e in pace, come una spiaggia tranquilla, una foresta serena o il loro posto preferito. Suggeste loro di immergersi completamente nell'esperienza, immaginando i suoni, sentendo il vento e la luce del sole e percependo i profumi caratteristici del luogo. Mentre mantengono questa visualizzazione, guidateli a ripetere affermazioni come "Sono capace", "Merito il successo" o "Sto intraprendendo questo nuovo viaggio con fiducia".

#### Fase 5:

Dopo 5-10 minuti di tapping e visualizzazione, guidate delicatamente i partecipanti a tornare al momento presente. Incoraggiateli a fare alcuni respiri profondi e a dedicare un po' di tempo a riflettere sulle loro sensazioni.

### Conclusione/debriefing:

Incoraggiate i partecipanti a condividere i loro pensieri e sentimenti.

- Come ti sei sentito durante l'esercizio dell'abbraccio della farfalla?
- Quali sensazioni hai provato mentre ti picchiavi le spalle?
- Quali emozioni hai provato durante la visualizzazione?
- Hai trovato facile o difficile concentrarti sulle affermazioni positive? Perché?
- In che modo pensi che praticare la consapevolezza possa aiutarti nella ricerca di un lavoro o sul posto di lavoro?
- Puoi condividere un momento in cui ti sei sentito particolarmente calmo o rilassato durante l'esercizio?
- Come puoi applicare nella tua vita quotidiana le tecniche che hai imparato oggi?
- Quali strategie puoi utilizzare per gestire lo stress prima dei colloqui di lavoro o degli eventi di networking?
- Qual è un insegnamento particolarmente significativo che hai tratto dall'attività di oggi?
- Come ti senti riguardo a te stesso e alle tue capacità dopo questo esercizio?
- Saresti interessato a integrare esercizi di mindfulness nella tua routine? Perché sì o perché no?
- Quali altre tecniche di mindfulness o rilassamento vorresti esplorare in futuro?

\*\* Scegliete quelli più pertinenti per il vostro gruppo.

### Materiali/dispense utilizzati:

n/a

### Allegato

La respirazione consapevole è una pratica semplice ma efficace che può migliorare la concentrazione, ridurre lo stress e favorire il benessere generale. Questa tecnica coinvolge il sistema nervoso parasimpatico, che aiuta a contrastare la risposta allo stress del corpo abbassando la frequenza cardiaca, riducendo la pressione sanguigna e calmando la mente. Concentrando l'attenzione sul respiro, le persone possono interrompere le reazioni emotive automatiche e creare spazio per risposte ponderate.

Praticare l'atto di riportare l'attenzione sul respiro rafforza la capacità del cervello di mantenere l'attenzione e riduce al minimo la suscettibilità alle distrazioni. Riconoscere i momenti di distrazione mentale e reindirizzare l'attenzione rafforza la consapevolezza di sé e la concentrazione.

Questo approccio alla respirazione aiuta a gestire lo stress offrendo un modo pratico per calmare sia la mente che il corpo nei momenti difficili. La pratica regolare migliora la capacità di attenzione e le prestazioni cognitive, rendendo più facile rimanere concentrati sui compiti. Inoltre, la respirazione consapevole favorisce un senso di calma e prospettiva, consentendo alle persone di gestire le fluttuazioni emotive in modo più efficace. Allevia anche la tensione muscolare e favorisce il rilassamento fisico generale, contribuendo a migliorare la salute. Coltivando la consapevolezza del momento presente, le persone possono ridurre il disordine mentale e prendere decisioni più chiare e incisive.

Esistono molti modi per integrare la respirazione consapevole nella vita quotidiana. Ad esempio, può essere utilizzata prima di riunioni o presentazioni importanti per concentrarsi e migliorare le prestazioni. Nei momenti di stress, fermarsi per fare alcuni respiri consapevoli può aiutare a ritrovare il senso di controllo e la lucidità mentale. Includere la respirazione consapevole nella routine prima di coricarsi può favorire il rilassamento e migliorare la qualità del sonno. Nelle relazioni personali, può aiutare le persone a mantenere i piedi per terra durante le conversazioni difficili, favorendo una migliore comunicazione.



## INTRODUZIONE ALLA SCRITTURA DI UN DIARIO



### Categoria:

Esercizi di mindfulness e rilassamento



### Panoramica:

Questa attività introduce i partecipanti alla scrittura di un diario come pratica riflessiva per migliorare la consapevolezza di sé e la gestione dello stress. I partecipanti esploreranno i benefici della scrittura di un diario attraverso la discussione e lavoreranno su spunti che incoraggiano la riflessione consapevole sui fattori di stress sul posto di lavoro, sui fattori scatenanti emotivi e sulle strategie per risposte ponderate.



### Obiettivi di apprendimento e partecipazione:

I partecipanti identificheranno i benefici della scrittura di un diario per l'autoriflessione e la gestione dello stress, discuteranno i fattori scatenanti emotivi e i fattori di stress in scenari lavorativi e svilupperanno strategie personalizzate per risposte consapevoli allo stress.



### Contesto e partecipanti:

L'introduzione alla scrittura di un diario è adatta a workshop di sviluppo professionale, sessioni di team building o programmi di formazione sulla salute mentale. È ideale per gli ambienti di lavoro, ma anche per i corsi di inserimento lavorativo. È preferibile svolgerla con gruppi di piccole-medie dimensioni, da cinque a quindici partecipanti, e può essere adattata agli ambienti online.



### Raccomandazioni per un'attuazione efficace:

- Creare un ambiente tranquillo, solidale e privo di giudizi.
- Incoraggiare la consapevolezza e ricordare ai partecipanti che tenere un diario è un processo personale, senza un modo giusto o sbagliato di affrontarlo!
- Offrire una varietà di spunti e stili, lasciando spazio ai partecipanti per provare a scrivere, disegnare o anche brevi riflessioni orali, se questo li aiuta a partecipare.
- In contesti individuali o di mentoring, la scrittura di un diario può diventare una pratica condivisa regolare: un mentore potrebbe fornire spunti, rivedere le voci se invitato e aiutare il partecipante a notare modelli e intuizioni nel tempo.
- Per i gruppi vulnerabili, mantenete gli spunti semplici e aperti, offrendo formati alternativi (immagini, parole chiave, mappe mentali) per coloro che hanno difficoltà linguistiche o di alfabetizzazione. Controlli emotivi prima e dopo la scrittura possono fornire un ulteriore supporto.
- In contesti culturali o educativi diversi, adattate le indicazioni in modo che riflettano fattori di stress esperienze familiari e incoraggiate i partecipanti a scegliere uno stile (narrazione, poesia, elenchi, schizzi) che rispecchi il loro background.



### Materiali necessari:

- Diari o quaderni (uno per partecipante)
- Penne o matite
- Suggestori per la scrittura del diario



### Durata:

45–60 minuti

### Procedimento:

#### Fase 1:

Presenta lo scopo dell'attività: esplorare la scrittura di un diario come strumento per l'autoriflessione e la gestione dello stress. Discuti brevemente i vantaggi della scrittura di un diario, come una maggiore consapevolezza di sé, la regolazione emotiva e la consapevolezza. Chiedi ai membri del gruppo se hanno esperienza di questa pratica o di strategie simili.

#### Fase 2:

Facilita una discussione di gruppo sui fattori scatenanti emotivi e, se questo è il focus dell'attività, sui fattori di stress sul posto di lavoro, ponendo domande aperte:

- "Quali sono i fattori di stress più comuni sul vostro posto di lavoro?"
- "Come reagite di solito alle situazioni stressanti?"
- "Quali strategie utilizzate?"

#### Fase 3:

Introduci la pratica del diario descrivendone i principali vantaggi in modo che risuonino con il gruppo:

Perché tenere un diario? Spiega che tenere un diario crea uno spazio privato per l'autoriflessione, aiutando le persone a elaborare i propri pensieri, identificare schemi ricorrenti e migliorare la consapevolezza emotiva. Spiega al gruppo che si tratta di uno strumento comprovato per ridurre lo stress, migliorare la consapevolezza e potenziare le capacità di risoluzione dei problemi.

Come tenere un diario Sottolinea che tenere un diario non significa usare una grammatica o una struttura perfette. È uno strumento personale per esprimere sé stessi in modo sincero. Non esiste un modo "giusto" di tenere un diario; si tratta di esplorare ciò che funziona meglio per ciascuno.

Inserire la scrittura di un diario nella vita quotidiana Incoraggia i partecipanti a pensare a come potrebbero inserire la scrittura di un diario nella loro routine quotidiana:

- Esercizio mattutino: dedica dai cinque ai dieci minuti a definire gli obiettivi o a riflettere sulle priorità per la giornata.
- Riflessione serale: usa un diario per rivedere le sfide e i successi o per liberarti di pensieri persistenti prima di andare a letto.
- Momenti in movimento: porta con te un taccuino o usa un'app digitale per annotare rapide riflessioni durante i momenti di pausa.

Queste riflessioni potrebbero essere svolte in coppia o in piccoli gruppi.

#### Fase 4:

Distribuisci ai partecipanti i diari e le penne. Dai uno o più spunti di riflessione come punto di partenza (condivisi in forma stampata o esposti in modo visibile). Spiega che questi spunti sono solo delle guide e che i partecipanti sono liberi di adattarli alle loro esigenze.

Incoraggiali a scrivere liberamente, senza preoccuparsi della perfezione, e a concentrarsi sulla cattura dei loro pensieri e delle loro risposte autentiche.

Alternativa: alcuni partecipanti potrebbero trarre beneficio da altri approcci alla riflessione incoraggiati dalla scrittura di un diario, quindi disegnare o esprimere a voce le proprie riflessioni potrebbe soddisfare meglio alcune esigenze individuali.

### Fase 5:

Dedica 20 minuti alla scrittura (o in alternativa ad altre forme di produzione di riflessioni), assicurandoti che l'ambiente sia tranquillo e favorevole. Valuta la possibilità di riprodurre musica strumentale soft o di mantenere il silenzio per aiutare i partecipanti a concentrarsi. Fai sapere loro che sono liberi di rileggere i loro diari dopo la sessione e continuare a riflettere come parte del loro percorso di crescita personale.

### Fase 6:

Invita i partecipanti a condividere le loro riflessioni se si sentono a loro agio nel farlo, sottolineando che la condivisione è facoltativa.

### Fase 7 (Facoltativo):

Dopo la sessione di persona, puoi ricontattare i partecipanti via e-mail, includendo ulteriori suggerimenti per la scrittura del diario pensati per incoraggiare la pratica continua.

## Conclusione/debriefing:

Conduci una conversazione di debriefing, concentrandoti sulle seguenti domande:

- Come ti sei sentito mentre scrivevi il diario oggi?
- È stato facile o difficile esprimere i tuoi pensieri a parole?
- Hai notato qualche schema ricorrente, emozione o pensiero mentre scrivevi?
- Cosa hai imparato su te stesso attraverso questo processo?
- Scrivere il diario ti ha aiutato a vedere sotto una nuova luce alcuni dei tuoi fattori di stress o delle tue sfide? Se sì, in che modo?
- Riesci a immaginare di inserire la scrittura nel tuo diario nella tua routine quotidiana?
- Se sì, quando e come potresti integrarlo? Se no, cosa potrebbe renderti più facile iniziare?

### Materiali/dispense utilizzati:

Argomento	Suggerimenti per la scrittura del diario
Fattori di stress e impatto emotivo	Quali sono i tre principali fattori di stress che affronti nella tua vita quotidiana e in che modo influenzano le tue emozioni e la tua produttività?
Fattori di stress e impatto emotivo	Descrivi una situazione specifica sul lavoro che ti ha causato stress. Cosa ha scatenato la tua reazione e come ti sei sentito in quel momento?
Strategie di coping attuali	Come reagisci di solito quando ti senti stressato? Queste reazioni sono efficaci nel ridurre il tuo stress?
Strategie di coping attuali	Quali sono alcune strategie di coping positive che già utilizzi? Come potresti migliorare queste strategie?
Riflessione consapevole	Pensa a un'occasione in cui sei riuscito a gestire con successo una situazione stressante. Cosa hai fatto e perché è stato efficace?
Riflessione consapevole	Quali sono alcuni modi in cui potresti affrontare le situazioni stressanti in modo più consapevole in futuro?
Comprendere i fattori emotivi scatenanti	Identifica tre cose che spesso scatenano forti emozioni in te. Come reagisci attualmente a questi fattori scatenanti?
Comprendere i fattori emotivi scatenanti	Come puoi prepararti a gestire i tuoi stimoli con maggiore consapevolezza di sé?
Punti di forza e risorse personali	Quali punti di forza o risorse personali per gestire lo stress? Come puoi sfruttarli più spesso?
Punti di forza e risorse personali	Chi o cosa nella tua vita ti offre sostegno quando ti senti sopraffatto?
Gratitudine e positività	Scrivi tre cose per cui sei grato nella tua vita personale/professionale.
Gratitudine e positività	Rifletti su un momento positivo che hai vissuto. Come puoi creare più momenti come questo?

### MINI-MOVEMENTI



#### Categoria:

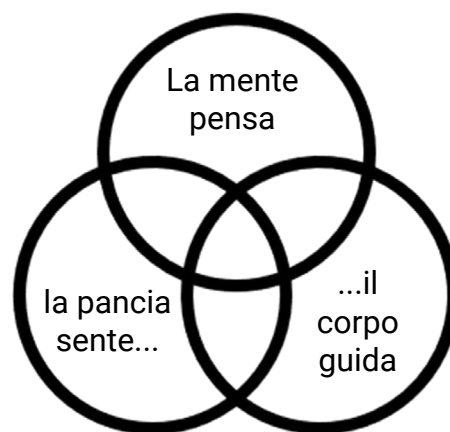
Esercizi di mindfulness e rilassamento



#### Panoramica:

Questo esercizio può infondere sicurezza in situazioni lavorative stressanti, come un colloquio di lavoro o un incontro con i superiori.

Le persone impareranno dei mini-movimenti che daranno loro una forza in più per affrontare situazioni difficili.



#### Obiettivi di apprendimento e partecipazione:

Sviluppare capacità per affrontare emozioni come stress, insicurezza o aggressività.

I partecipanti imparano dalle esperienze reciproche e scoprono nuovi modi per gestire le emozioni negative. Inoltre, favorisce una dinamica di gruppo solidale.

Il gioco di ruolo rende l'attività interattiva e coinvolgente, aiutando i partecipanti a mettere in pratica i loro strumenti di coping in contesti realistici



#### Contesto e partecipanti:

Giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni.

È possibile svolgere l'attività in qualsiasi luogo tranquillo. È importante creare un'atmosfera di fiducia.



#### Raccomandazioni per un'attuazione efficace:

Concedete ai partecipanti tutto il tempo necessario per trovare il loro mini-movimento. Se sembrano bloccati, fornite loro degli esempi: fare respiri profondi, schiacciare le dita, schiacciare le ginocchia, annuire con la testa e così via.

Potreste iniziare con un'attività per rompere il ghiaccio, in modo che i partecipanti possano conoscersi.

Incoraggiate i partecipanti ad ascoltarsi attivamente l'un l'altro, promuovendo il rispetto e la comprensione reciproci.

- Dimensione consigliata del gruppo: 1 - 16
- Come utilizzare questa attività in contesti individuali: Preparate bene l'esercizio discutendo e provando in anticipo con il partecipante come si sente in determinate situazioni (stress, conflitto, sfida, gioia, orgoglio...). Individuate insieme quali piccoli movimenti sembrano comodi per la persona. Lasciate ampio spazio per provare le diverse opzioni.
- Come adattare l'attività ai gruppi vulnerabili:
  - **La sicurezza prima di tutto:** assicurati che l'ambiente sia sicuro e privo di giudizi. Evita



il contatto fisico o movimenti che potrebbero causare disagio (ad esempio, evita il contatto visivo se culturalmente inappropriato o provocatorio). Rallenta l'attività e concedi delle pause. Ripeti le istruzioni se necessario.

- **Scelta e controllo:** consentite ai partecipanti di rinunciare a qualsiasi fase o di suggerire movimenti alternativi. Sottolineate che non esiste un modo "giusto" di muoversi.
- Semplificare il linguaggio: utilizzare un linguaggio chiaro e semplice ed evitare il gergo. Fornire supporti visivi o dimostrazioni per coloro che hanno barriere cognitive o linguistiche.
- **Adattare i materiali:** utilizzare caratteri più grandi, braille o istruzioni audio per il materiale informativo. Consentire risposte verbali invece che scritte, se necessario.
- Supporto professionale: se si lavora con persone che hanno subito traumi o con problemi di salute mentale, avere a disposizione un consulente o una persona di supporto.
- Come adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi:
  - **Linguaggio e metafore:** utilizzare espressioni idiomatiche o esempi locali per spiegare la connessione tra emozioni e movimento.
  - **Dinamiche di gruppo:** nelle culture collettiviste, enfatizzare la condivisione e il sostegno di gruppo. Nelle culture individualiste, rispettare la privacy e lo spazio personale.
  - **Istruzioni orali:** sostituire le dispense scritte con spiegazioni verbali, racconti o dimostrazioni.
  - **Modelli di riferimento tra pari:** incoraggiare i partecipanti a condividere i propri movimenti con il gruppo per rafforzare la fiducia e lo spirito di comunità.



### Materiali necessari:

- Un foglio di carta per ogni partecipante
- Una matita
- Dispensa che spiega il background scientifico dei "mini-movimenti"



### Durata:

40 minuti

### Procedimento:

#### Fase 1:

Spiega le connessioni tra sentimenti, pensieri e movimenti. Puoi usare come riferimento il foglio informativo fornito.

#### Fase 2:

Chiedi ai partecipanti di concentrarsi sul proprio corpo (prestando attenzione al respiro, alla posizione dei piedi, alla sensazione della sedia, alla schiena, al collo, ecc.).

#### Fase 3:

Invita i partecipanti a provare quali piccoli movimenti li fanno sentire bene. Mostra tre o quattro esempi (schioccare le dita, muovere la gamba, mettere la mano sulla pancia, fare stretching, ecc.).

#### Fase 4:

Chiedi ai partecipanti di scrivere il loro movimento.

#### Fase 5:

Chiedi ai partecipanti di pensare a una situazione ricorrente in cui si sentono stressati, insicuri o aggressivi e di scriverla sul retro del foglio di carta.

#### Fase 6:

Invita i partecipanti a ricreare la loro situazione con altri volontari del gruppo e a utilizzare il loro mini-movimento nel gioco di ruolo..

### Conclusione/debriefing:

#### Fase 7:

Chiedi al gruppo di riferire come si sono sentiti e quale effetto ha avuto su di loro il mini-movimento.

#### Fase 8:

Sottolinea che il mini-movimento può essere utilizzato in qualsiasi momento in situazioni negative per sentirsi meglio.



### Materiali/dispense utilizzati:

#### Dispensa per l'attività: Mini-movimenti

Molti studi confermano che le nostre emozioni non solo influenzano la nostra postura corporea (come le braccia incrociate quando siamo sulla difensiva o lo sguardo instabile quando siamo incerti), ma che anche i nostri movimenti fisici possono influenzare i nostri sentimenti. Sedersi con la schiena dritta e guardare avanti prima di un colloquio, ad esempio, può favorire una maggiore fiducia in sé stessi.

Questo principio viene utilizzato anche nel coaching e nella formazione sulla gestione di sé per aiutare le persone a raggiungere i propri obiettivi. Si basa sulla comprensione che le emozioni, i pensieri e i processi corporei sono interconnessi in una rete. Alterare un aspetto, come la postura del corpo, può influenzare positivamente le emozioni.

Il concetto noto come "lavoro di incarnazione", parte della teoria psicologica della "cognizione incarnata", sfrutta intenzionalmente queste interazioni. Attraverso controlli del corpo, posture e movimenti specifici, vengono attivate sensazioni positive all'interno del corpo, che aumentano la motivazione e la disponibilità ad agire. Questi metodi sono particolarmente utili per uscire da stati negativi o mantenere stati d'animo positivi per periodi più lunghi.

Sebbene lavorare sulla postura e sul movimento sia una pratica personale che richiede un alto livello di consapevolezza del proprio corpo, offre un modo pratico per sfruttare la connessione mente-corpo per il benessere personale.

I mini-movimenti del Modello di Zurigo (ZRM) sono piccole azioni fisiche mirate che fungono da "ancore fisiche". Aiutano ad attivare e rafforzare le emozioni e gli stati desiderati, guidando consapevolmente le azioni e i pensieri verso un obiettivo specifico. Nello ZRM, i movimenti fisici sono utilizzati per stabilire una connessione tra il corpo e le emozioni basata sul concetto di incarnazione. Ciò significa che la postura e il movimento possono influire sull'umore e sulla motivazione. I mini-movimenti aiutano a stabilizzare gli stati emotivi positivi e facilitano l'accesso alle risorse (come la fiducia in sé stessi o la calma).

Un esempio potrebbe essere un piccolo gesto come allungare le braccia, ripetuto regolarmente per attivare una certa sensazione o un determinato obiettivo. Questi movimenti sono personalizzati in base all'individuo e applicati in modo mirato in varie situazioni.

#### Fonti:

Per una panoramica sulla cognizione dell'incarnazione: [https://en.wikipedia.org/wiki/Embodied\\_cognition](https://en.wikipedia.org/wiki/Embodied_cognition)

The Embodied Mind: Cognitive Science and Human Experience di Francisco J. Varela, Evan Thompson ed Eleanor Rosch, pagine 172-173.

Per ZRM: Incarnazione e autogestione secondo il Modello di Risorse di Zurigo (ZRM) di Maja Storch e Wolfgang Tschacher, nel libro: Manuale di Medicina Osteopatica (pp.709-716)

### BREVE PRATICA DI NIDRA YOGA



#### **Categoria:**

Esercizi di mindfulness e rilassamento



#### **Panoramica:**

Sotto la guida dell'istruttore, i partecipanti praticheranno alcuni asana di yoga, ovvero posizioni statiche, combinate con la respirazione profonda.

Questa breve routine enfatizza movimenti lenti e costanti, respirazione profonda e stretching delicato, ideali per alleviare lo stress.



#### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Sviluppare capacità di gestione dello stress e dell'ansia e raggiungere una visione più positiva della vita.
- Incoraggiare l'esplorazione e la scoperta di sé



#### **Contesto e partecipanti:**

Questa attività può svolgersi nella palestra di una scuola o di un'università con gli studenti o nella sala riunioni di un'azienda priva di tavoli e sedie e sufficientemente ampia da consentire ai lavoratori di muoversi e sdraiarsi sul pavimento.

I partecipanti potrebbero essere una classe o un piccolo gruppo di un corso tematico (fino a 10 studenti) o un piccolo gruppo di progetto o di ufficio (fino a 10 partecipanti).



#### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Dimensione consigliata del gruppo: il numero di partecipanti dovrebbe dipendere dalle dimensioni dello spazio disponibile e dovrebbe essere limitato a un numero che consenta a ciascuna persona di muoversi in uno spazio confortevole (in modo ottimale, 10 partecipanti).
- Per utilizzare questa attività in contesti individuali (ad esempio, mentoring, lavoro individuale), il partecipante può svolgere questo compito con il formatore.
- Come adattare l'attività per i gruppi vulnerabili (ad esempio giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive): sottolineare che, durante questa attività, quando interviene un pensiero negativo o stressante, è importante notarlo, riconoscerlo, liberarsene consapevolmente e tornare al momento presente.
- La mindfulness e lo yoga possono essere adattati e personalizzati per soddisfare una vasta gamma di abilità, in modo da essere accessibili alle persone con disabilità. Alcuni esempi includono:
  - Meditazione guidata e yoga per persone con disabilità visive o uditive
  - Yoga sulla sedia per persone con mobilità limitata
  - Strumenti e ausili per aiutare la stabilità e l'equilibrio.
- Ad esempio, al seguente link è possibile accedere a risorse aggiuntive per lo yoga: <https://getyourselfactive.org/guide/top-4-yoga-videos-for-disabled-people/>

- Il trainer, con la sua voce, guida e accompagna il praticante durante tutta la pratica, favorendo così il rilascio di tensioni di ogni tipo, a livello muscolare (che possono facilmente insorgere se abbiamo posture scorrette o facciamo movimenti sbagliati, magari per lavoro), a livello mentale (ansia e irrequietezza) o a livello emotivo.
- Affinché il rilassamento sia completo e profondo, è necessario prestare particolare attenzione all'ambiente, che deve assolutamente garantire calma e tranquillità.
- Che sia all'interno o all'esterno non ha molta importanza: basta che sia ben ventilato, pulito e con una temperatura mite.
- Poiché è necessario evitare qualsiasi tipo di distrazione, se opportuno, rimuovete o aggiungete oggetti a seconda della situazione, spegnete il cellulare (e chiedete ai partecipanti di fare lo stesso) e accendete dell'incenso.
- Anche una musica rilassante in sottofondo può aiutare notevolmente durante la pratica.



### Materiali necessari:

- Tappetino da yoga
- Abbigliamento il più comodo possibile, che faciliti i movimenti senza ostacolarli
- Una coperta con cui coprirsi: questo vi aiuterà a sentirvi più protetti e non vi farà sentire freddo mentre siete distesi immobili, soprattutto in inverno



### Durata:

40 minuti



### Procedimento:

#### Fase 1:

Invita i partecipanti a sedersi sul tappetino in una posizione comoda.

Invitali a chiudere gli occhi e a concentrarsi sul respiro.

#### Fase 2: "Sukhasana"

- Per questo prima asana, invita i partecipanti a incrociare le gambe e ad appoggiare le mani sulle ginocchia.
- Chiedi loro di unire il pollice e l'indice con i palmi rivolti verso l'alto;
- Ora, invitali a chiudere gli occhi e a prestare particolare attenzione al proprio corpo, cercando di mantenere il busto dritto ed eretto.
- Chiedi ai partecipanti di respirare tranquillamente e profondamente, mantenendo il mento rivolto verso lo sterno.
- Ricorda loro di rilassare le spalle e il collo, evitando la rigidità.
- Mantenete la posizione per 5 minuti o per tutto il tempo che ciascuno ritiene confortevole.

#### Fase 3: "Balasana"

- Per questo asana, invita i partecipanti a inginocchiarsi sul tappetino e sedersi sui talloni;
- Chiedi loro di piegarsi in avanti con il busto fino a toccare il suolo con la fronte;
- Chiedi ai partecipanti di allungare le braccia e rilassarle lungo i fianchi;
- Ricorda loro di concentrarsi sulla respirazione, calibrando ogni inspirazione ed espirazione mentre si rilassano.
- Invitali a mantenere la posizione per tutto il tempo che desiderano, l'importante è che si sentano rilassati sia mentalmente che fisicamente.

#### Fase 4: "Tadasana"

- Prima di iniziare, sottolinea che questa posizione, sebbene molto semplice, è molto importante perché è la base per tutte le altre. Condividi il fatto che questo asana ti permette di sentire il tuo corpo ben allineato, di prenderne coscienza stando in piedi nel modo giusto, distribuendo equamente il peso su entrambi i piedi. Promuovi i suoi benefici: rilassa, calma la mente, porta equilibrio fisico e mentale, allunga la colonna vertebrale e i muscoli dell'addome e dell'intestino.
- Riporta i partecipanti in posizione eretta e chiedi loro di allargare leggermente le gambe fino a quando i piedi non saranno alla stessa distanza dai fianchi.
- Ricorda loro che le braccia devono essere tenute distese e rilassate lungo i fianchi.
- Chiedi loro di contrarre tutto il corpo, partendo dai talloni, passando per i glutei e terminando con la nuca.
- Invita i partecipanti a distribuire uniformemente tutto il loro peso sui piedi, concentrandosi sulla sensazione e ascoltando il respiro.
- Invitali a mantenere la posizione per 2 minuti o per tutto il tempo che desiderano, l'importante è che si sentano rilassati sia mentalmente che fisicamente.

### Fase 5: “Marjariasana+Bitilasana”

- Per questo asana, chiedi ai partecipanti di inginocchiarsi nuovamente sul pavimento e di appoggiare le mani sul pavimento davanti a loro;
- Chiedete loro di tenere le mani alla larghezza delle spalle e le ginocchia sotto i fianchi;
- Invita i partecipanti a inspirare profondamente mentre inarcano la parte bassa della schiena e sollevano la testa, inclinando il bacino verso l’alto come una “mucca”;
- Quindi, invitali a espirare profondamente e a contrarre l’addome, inarcando la colonna vertebrale e abbassando la testa e il bacino come un “gatto”;
- Invita i partecipanti a ripetere questa sequenza (almeno) 5 volte alla loro velocità e seguendo il ritmo del loro respiro.

### Fase 6: “Shavasana”

- Per quest’ultimo asana di rilassamento, invita i partecipanti a sdraiarsi sul tappetino, con le braccia lungo i fianchi a circa 20 cm dal corpo, con i palmi rivolti verso l’alto;
- Puoi suggerire ai partecipanti che, se si sentono a disagio con la testa sul pavimento, possono mettere un cuscino sottile o una coperta piegata sotto la testa;
- Invitali ad allargare leggermente i piedi in una posizione comoda e a chiudere gli occhi;
- Guida i partecipanti con la tua voce affinché prendano coscienza della loro mano destra e la rilassino, poi il polso sinistro, il gomito, l’ascella, l’anca destra, la natica destra, la coscia destra, il ginocchio destro, il polpaccio, il tallone, la pianta del piede e li rilassino uno per uno;
- Guidali con la tua voce a ripetere il processo con il lato sinistro del corpo, poi con la testa e il tronco;
- Invitali ad assicurarsi che ogni parte del corpo sia completamente rilassata, come se si fondesse con il pavimento.
- Dì loro che possono ripetere il processo più volte, in questo modo eliminano ogni tensione;
- Assicurati che i partecipanti abbiano la testa e la colonna vertebrale in linea retta, che la testa non cada di lato o all’indietro e che mantengano il mento rivolto verso lo sterno;
- Invitali a prendere coscienza del respiro naturale e a lasciarlo rilassare. Per evitare che la loro mente divaghi, puoi suggerire loro di contare i respiri:
- Dite loro di iniziare a contare i respiri da 27 a zero. Ripetete mentalmente “Sto inspirando 27”, “Sto espirando 27”, “Sto inspirando 26”, “Sto espirando 26” e così via fino a zero.

### Conclusione/debriefing:

Alla fine della lezione, dopo lo Shavasana, riporta gli studenti alla meditazione seduta.

Chiedi loro di riflettere su

- 1) Come vi sentite?
- 2) Cosa è stato difficile durante la pratica?

Quindi, puoi introdurre una breve sessione sul concetto di stress e consapevolezza. Che cos'è lo stress? Lo stress può essere definito come uno stato di preoccupazione o tensione mentale causato da una situazione difficile. Lo stress è una risposta umana naturale che ci spinge ad affrontare le sfide e le minacce nella nostra vita. Lo stress influisce sia sulla mente che sul corpo. Un po' di stress fa bene e può aiutarci a svolgere le attività quotidiane. Troppo stress può causare problemi di salute fisica e mentale. Imparare a gestire lo stress può aiutarci a sentirci meno sopraffatti e sostenere il nostro benessere mentale e fisico. (Definizione dell'OMS)

La consapevolezza è un elemento chiave nella riduzione dello stress. È la pratica di concentrare intenzionalmente la propria attenzione sul momento presente e accettarlo senza giudizi.

Esistono diversi modi per praticare la consapevolezza, ma l'obiettivo di qualsiasi tecnica di consapevolezza è raggiungere uno stato di rilassamento concentrato, focalizzando intenzionalmente la propria attenzione sul momento presente e accettandolo senza giudizi, come avete fatto oggi con questa breve pratica di Nidra Yoga.

### Materiali/dispense utilizzati:

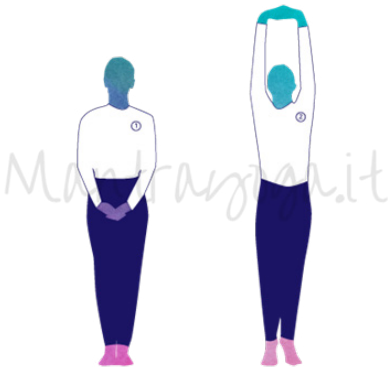
#### Fase 2: "Sukhasana" Yoga asana



#### Fase 3: "Balasana" Yoga asana



#### Fase 4: "Tadasana" Yoga asana



#### Fase 5: "Marjariasana+Bitilasana" Yoga asana

Video della sequenza [QUI](#)

#### Fase 6: "Shavasana"



Se desideri praticare la mindfulness nella tua vita quotidiana, ecco alcuni semplici esempi:

<https://www.mindful.org/take-a-mindful-moment-5-simple-practices-for-daily-life/>

Se desideri imparare altre asana, qui puoi trovare alcune posizioni yoga per principianti:

<https://www.health.com/yoga-poses-7568541>

Qui puoi trovare altre posizioni yoga di livello intermedio:

<https://www.yogabreezebali.com/intermediate-yoga-poses/>

Qui puoi trovare altre posizioni yoga avanzate:

<https://www.yogabreezebali.com/advanced-yoga-poses/>

## RILASSAMENTO MUSCOLARE PROGRESSIVO

### **Categoria:**

Esercizi di mindfulness e rilassamento

### **Panoramica:**

L'attività aiuta i partecipanti ad apprendere una tecnica di rilassamento pratica per gestire lo stress sul posto di lavoro e migliorare la concentrazione e il benessere durante le difficili transizioni verso l'età adulta e il mondo del lavoro.

### **Obiettivi di apprendimento e partecipazione:**

- Imparare una tecnica di rilassamento pratica per ridurre la tensione fisica e lo stress.
- Aumentare la consapevolezza dei segnali del corpo, notando la differenza tra tensione e rilassamento.
- Sviluppare strategie per la gestione dello stress che possano essere applicate nella vita quotidiana e sul posto di lavoro.
- Migliorare la concentrazione e la regolazione emotiva praticando la calma e l'autocontrollo.

### **Contesto e partecipanti:**

Con adolescenti e giovani adulti (16-30 anni), ambiente informale/laboratorio ecc. Stanza tranquilla con possibilità di sdraiarsi e ambiente confortevole.

### **Raccomandazioni per un'attuazione efficace:**

- Dimensione consigliata del gruppo: Funziona bene con gruppi di qualsiasi dimensione (da 5 a 20+ persone), poiché l'esercizio è guidato individualmente. È preferibile lavorare con gruppi più piccoli (fino a 15 persone) se si desidera includere anche la condivisione dei risultati al termine dell'attività.
- Come utilizzare questa attività in contesti individuali (ad es. mentoring, lavoro individuale): Essendo individuale, non è necessario alcun adattamento.
- Come adattare l'attività per gruppi vulnerabili (ad es. giovani migranti, giovani con difficoltà di apprendimento o emotive):
  - Utilizzare un linguaggio semplice e lento con pause chiare.
  - Dimostrare brevemente la tensione/rilassamento, se necessario (senza forzare il contatto visivo).
  - Consentire ai partecipanti di tenere gli occhi aperti se chiuderli li fa sentire insicuri.
  - Ridurre la durata dell'esercizio (ad esempio, solo mani/braccia + spalle) per evitare di sopraffarli.
  - Garantire uno spazio tranquillo e confortevole con distrazioni minime; musica soft o luci soffuse opzionali.



- Come adattare l'attività a contesti culturali o educativi diversi:
  - Presentate la tecnica come uno strumento universale per la gestione dello stress, non come una terapia.
  - Nelle scuole: collegatela allo stress da esame, alla concentrazione o al rilassamento prima delle presentazioni.
  - Nei programmi sul posto di lavoro/carriera: collegatela alla gestione della pressione prima di riunioni, scadenze o colloqui.
  - Nei gruppi interculturali: sottolineate che il metodo è pratico, non spirituale o religioso, per garantire l'inclusività.



### Materiali necessari:

- Sedie comode per tutti i partecipanti.
- Stanza tranquilla con luci soffuse (opzionale, per favorire il rilassamento)
- Musica di sottofondo rilassante (facoltativa)
- Un timer o un cronometro per intervalli precisi



### Durata:

40 minuti

### Procedimento:

#### Fase 1: Preparazione dell'ambiente

- Chiedete ai partecipanti di sedersi comodamente con i piedi appoggiati sul pavimento e le mani riposate sulle ginocchia o sulle cosce. Incoraggiateli a chiudere gli occhi o ad abbassare lo sguardo per evitare distrazioni.
- Iniziate con alcuni respiri guidati:
  - "Inspirate profondamente attraverso il naso contando fino a 4... trattenete il respiro contando fino a 2... ed espirate delicatamente attraverso la bocca contando fino a 6".
  - Ripetete 3-4 volte per aiutare i partecipanti a concentrarsi e rilassarsi.
  - Potete incoraggiarli a mantenere la concentrazione sul respiro, ma se la perdono non è un problema, poiché durante l'esercizio potrete gentilmente ricordare loro di riportare l'attenzione sul proprio corpo e su ciò che stanno provando.

#### Fase 2: Rilassamento muscolare

- Chiedete ai partecipanti di concentrarsi sui muscoli della parte inferiore del corpo: dita dei piedi, piedi, polpacci, cosce e glutei.
  - Guidateli nella tensione: «Ora, tendete lentamente tutti i muscoli della parte inferiore del corpo il più possibile: piegate le dita dei piedi, contraete i polpacci, stringete le cosce e i glutei. Mantenete la tensione per 8 secondi. 1... 2... 3... 4... 5... 6... 7... 8». E nel rilassamento dei muscoli: «Ora, rilasciate tutta la tensione e sentite i muscoli ammorbidirsi e rilassarsi. Notate la differenza tra tensione e rilassamento».
  - Ripetete questo ciclo 3-5 volte, ricordando loro di concentrarsi sulla sensazione di calore e rilassamento dopo ogni rilascio.
- Passate alla parte superiore del corpo: mani, braccia, spalle, petto e schiena.
  - Guidateli attraverso la tensione e il rilassamento del corpo - tensione: "Ora stringete le mani a pugno, tendete le braccia, spingete le spalle verso le orecchie e contraete i muscoli del torace e della schiena il più possibile. Mantenete la posizione per 8 secondi." e rilassamento: "Rilasciate la tensione e notate come la parte superiore del corpo si senta più leggera e rilassata."
  - Ripetete questo ciclo 3-5 volte.
- Concentratevi sui muscoli del collo, della mascella e del viso.
  - Ancora una volta guidate i partecipanti alla tensione: "Ora stringete la mascella, corrugate la fronte come se foste accigliati e tendete delicatamente i muscoli del collo. Mantenete la tensione per 8 secondi". E poi al rilassamento: "Ora distendete il viso, aprite la mascella e rilassate completamente il collo. Sentite la calma diffondersi sul vostro viso".
  - Ripetete questo ciclo 3-5 volte.
- Potete guardare questo video per avere un aiuto: [https://www.youtube.com/watch?v=\\_1h-zizAGsc](https://www.youtube.com/watch?v=_1h-zizAGsc)

#### Fase 3: Conclusione della sessione e collegamento del rilassamento con situazioni di vita reale

- Guidate delicatamente i partecipanti a tornare al momento presente: "Ora, fai un respiro

profondo ed espira lentamente. Inizia a percepire il peso del tuo corpo sulla sedia, la sensazione dei tuoi piedi sul pavimento e i suoni intorno a te. Quando sei pronto, apri lentamente gli occhi". Concedete un minuto o due ai partecipanti per fare qualche leggero esercizio di stretching, se necessario.

- Il facilitatore può collegare l'attività a situazioni quotidiane (a questo punto o in relazione alle risposte dei partecipanti nella fase di discussione): "Ora che avete provato il processo di rilassamento progressivo dei muscoli, prenditi un momento per notare come si sente il tuo corpo rispetto a quando abbiamo iniziato. Questo stato di rilassamento è uno strumento che puoi utilizzare ogni volta che senti aumentare lo stress o la tensione. Fermandoti e rilassandoti intenzionalmente, ti dai l'opportunità di ricaricarti e rispondere alle sfide con maggiore lucidità e controllo, invece di reagire in modo impulsivo. Consideralo un modo per sviluppare la tua resilienza. Ogni volta che ti eserciti, alleni il tuo corpo e la tua mente a gestire lo stress in modo più sano e costruttivo. Durante la giornata o la settimana, ti incoraggio a provare questo esercizio ogni volta che ti senti sopraffatto o hai bisogno di ritrovare la concentrazione."

### Conclusione/debriefing:

#### Suggerimenti per la discussione

1. Sentimenti ed esperienze:
  - "Come vi siete sentiti durante e dopo l'esercizio di rilassamento?"
  - "È stato difficile contrarre o rilassare determinati muscoli?"
2. Applicazioni nella vita reale:
  - "Come puoi usare questa tecnica per gestire lo stress nella tua vita quotidiana o sul posto di lavoro?"
  - "Quando questa tecnica potrebbe essere più utile (ad esempio, prima di una riunione importante, durante una giornata intensa)?"
3. Enfatizzare i benefici:
  - Evidenzia la connessione tra rilassamento fisico e lucidità mentale, maggiore concentrazione e riduzione dello stress.
  - Ribadisci come la PMR possa aiutare ad affrontare i comuni fattori di stress sul posto di lavoro, come scadenze, conflitti e incertezza lavorativa.

**PT. 3**  
**GUIDA PER I**  
**DATORI DI LAVORO**

## SOSTENERE IL BENESSERE EMOTIVO E MENTALE DEI GIOVANI IN FASE DI TRANSIZIONE DALLA SCUOLA AL LAVORO

### INTRODUZIONE

Il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro, come rivelato da varie ricerche, è una fase critica e impegnativa per i giovani. Uno dei protagonisti di questa fase cruciale è il datore di lavoro, il cui ruolo è fondamentale per garantire una transizione fluida, solidale e sana che contribuisca positivamente al benessere emotivo e mentale dei giovani. Questa sezione del Toolkit offre ai datori di lavoro una guida su come garantire un'integrazione di successo nel mercato del lavoro che favorisca un'atmosfera positiva a sostegno della resilienza emotiva e mentale dei giovani. Le seguenti strategie possono migliorare in modo positivo l'ambiente di lavoro per i giovani in fase di transizione:

### 1. COMPRENDERE IL PERCORSO DI TRANSIZIONE

La ricerca condotta nell'ambito del progetto Mind the Gap ha rivelato le sfide significative che i giovani devono affrontare durante la fase di transizione. Comprendere queste sfide è importante per mitigarle e attenuarne gli effetti. Alcune delle sfide emerse dalla ricerca includono, ma non si limitano, a quanto segue:

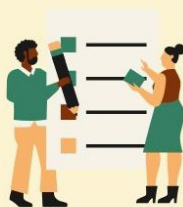
- **Incertezza e pressione:** i nuovi dipendenti e i giovani in fase di transizione, in particolare, come rivelato dalla ricerca, spesso provano ansia riguardo al soddisfacimento delle aspettative, all'adattarsi alla cultura lavorativa e alla navigazione nel mondo professionale. Ciò porta a uno stress e una pressione significativi per ottenere risultati, impressionare il datore di lavoro e adattarsi rapidamente alla cultura del posto di lavoro.
- **Perdita di struttura:** rispetto all'ambiente di lavoro, la cultura e l'organizzazione scolastica sono spesso molto strutturate, con indicazioni chiare e definite per gli studenti in termini di orientamento e adempimento delle responsabilità. La limitata guida all'interno della struttura dell'ambiente di lavoro espone spesso i giovani dipendenti o i neoassunti a dilemmi, poiché non sono sicuri delle loro responsabilità o dei loro limiti, con conseguenti difficoltà di adattamento.
- **Mancanza di fiducia in sé stessi:** come rivelato da varie ricerche, molti neoassunti, in particolare quelli che stanno attraversando il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro, si trovano spesso a confrontarsi con la questione dell'auto competenza, che porta alla sensazione di non appartenere alla propria posizione o di non essere all'altezza del ruolo assegnato, una situazione nota come Sindrome dell'Impostore. Questa insicurezza spesso porta a una pressione eccessiva per ottenere risultati e adattarsi, che può influire sul benessere mentale di questi dipendenti.
- **Perdita della rete sociale e isolamento sociale:** lasciare l'ambiente scolastico familiare, gli amici, le reti sociali e persino la famiglia può essere emotivamente logorante per i giovani in fase di transizione, provocando un senso di solitudine e gli effetti ad esso associati, soprattutto se hanno difficoltà a costruire nuove relazioni sociali sul posto di lavoro.

- **Raggiungere un equilibrio tra vita lavorativa e vita privata:** adattarsi a una nuova vita lavorativa e a un nuovo ambiente, al tragitto casa-lavoro e al ritmo generale della vita professionale può causare stress e affaticamento nei giovani che stanno passando dalla scuola al mondo del lavoro.

## POSTO DI LAVORO BENESSERE MENTALE



### 6 PASSAGGI PER GARANTIRE IL BENESSERE MENTALE SUL POSTO DI LAVORO



#### FASE 1

Valutazione e identificazione regolari delle esigenze dei dipendenti



#### FASE 2

Sviluppare una tabella di marcia per il benessere mentale per stabilire obiettivi e monitorare i progressi



#### FASE 3

sostenere ed essere coinvolti in iniziative per il benessere mentale



#### FASE 4

Scegli iniziative idonee\* da implementare



#### FASE 5

Creare un piano per la consapevolezza e la partecipazione



#### FASE 6

Rivedere regolarmente le iniziative

## 2. LA NECESSITÀ DI CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO FAVOREVOLE

Il primo passo è quello di prendere l'iniziativa di creare un ambiente di lavoro mentalmente sano, in cui i giovani dipendenti si sentano valorizzati, sostenuti, apprezzati e ascoltati. Tra le misure che potrebbero contribuire al raggiungimento di questo obiettivo figurano:

- **Stabilire e fornire un processo di inserimento e formazione efficace e chiaramente definito:** l'inserimento è il processo di introduzione e integrazione di un nuovo assunto nei suoi nuovi ruoli all'interno di un'organizzazione. Non si tratta di un evento occasionale, ma di una serie di attività e fasi che possono durare da poche settimane a diversi mesi. Fornire un inserimento chiaro ed efficiente che offra una guida chiara riguardo al lavoro, alle aspettative, alla cultura del posto di lavoro e alle risorse disponibili, tra le altre cose, non solo allevierà i giovani neoassunti dal senso di incertezza, ma ridurrà anche la pressione e rafforzerà la loro autostima, facilitando la loro integrazione nell'ambiente di lavoro. Un processo di inserimento efficace comprenderà le seguenti fasi:  
**Pre-accoglienza:** consiste in preparativi per l'arrivo dei nuovi dipendenti e garantire che si sentano benvenuti prima del loro primo giorno, fornendo le informazioni necessarie e avviando il legame tra il dipendente e l'organizzazione. Si tratta del lavoro preliminare che garantisce una transizione senza intoppi.  
**Inserimento e accoglienza dei nuovi dipendenti – Orientamento:** riguarda il primo giorno e la prima settimana dei nuovi dipendenti nell'organizzazione. Comprende l'accoglienza dei nuovi assunti, le presentazioni, la visita guidata dell'ufficio e lo svolgimento di sessioni di formazione iniziale o generale. Lo scopo è quello di creare un'atmosfera confortevole e far sentire i nuovi assunti benvenuti e parte integrante del team fin dall'inizio.  
**Formazione specifica per il ruolo:** si tratta di un processo continuo che comprende formazione specifica per il ruolo, formazione sulla conformità e fornitura di risorse aggiuntive di cui il nuovo assunto potrebbe aver bisogno. I supervisori e i mentori o i colleghi svolgono un ruolo chiave durante questa fase, per garantire che il nuovo assunto comprenda le proprie responsabilità e le aspettative.  
**Integrazione:** questa fase è continua e va oltre le prime settimane. Comprende controlli regolari da parte di supervisori e mentori, sessioni di feedback e valutazioni delle prestazioni.  
**Supporto continuo:** questa fase è un processo continuo in cui ai dipendenti vengono offerti feedback regolari, opportunità di sviluppo e rafforzamento del loro ruolo nell'organizzazione. Ciò ha lo scopo di garantire impegno, sviluppo e crescita a lungo termine.



# 5 FASI DI UN ONBOARDING EFFICACE

## COS'È L'ONBOARDING?

L'inserimento comprende tutte le attività intraprese dal datore di lavoro per familiarizzare un nuovo dipendente con la sua nuova posizione e per posto di lavoro.

1

### Prima dell'onboarding:

Preparativi per l'arrivo del nuovo dipendente; assicurarsi che si senta accolto prima del suo primo giorno; fornire le informazioni necessarie; stabilire un rapporto iniziale tra il dipendente e il datore di lavoro.



2

### Onboarding e benvenuto - Orientamento

Dai il benvenuto al nuovo dipendente; Fornire presentazioni; effettuare una visita guidata dei locali; offrire una formazione introduttiva o generale.

3

### Specifico per attività formazione

Formazione specifica per attività; Formazione sulla conformità; fornitura di risorse aggiuntive necessarie



### Integrazione

Esecuzione regolare  
Check-in da parte di supervisori e mentori; sessioni di feedback e valutazioni delle prestazioni



4

5

### Supporto continuo

Fornire continuo Supportare; offrire opportunità di sviluppo; rafforzare il ruolo nel nuovo ambiente di lavoro per promuovere l'impegno, lo sviluppo e la crescita a lungo termine



## Modello di inserimento:

### LISTA DI CONTROLLO PER L'INSERIMENTO DEI DIPENDENTI

#### Dipendente

[Inserire il nome del dipendente]

#### Data di inizio:

[Inserire la data di inizio del dipendente]

#### Responsabile:

[Inserire nome responsabile]

#### Persone coinvolte nel processo di inserimento

[Inserire nome 1]

[Inserire nome 2]

[Inserire nome 3]

[Inserire nome 4]

[Inserire nome 5]

[Inserire nome 6]

[Inserire nome 7]

#### PRIMA DEL PRIMO GIORNO

Attività

Scadenza

Responsabile

Completato?

#### PRIMO GIORNO

Compito

Scadenza

Responsabile

Completato?

#### PRIMA SETTIMANA

Compito

Scadenza

Responsabile

Completato?

#### DOPO LA PRIMA SETTIMANA

Compito

Scadenza

Responsabile

Completato?

#### PRIME 4-8 SETTIMANE

Attività

Scadenza

Responsabile

Completato?

#### DOPO 6 MESI

Attività

Scadenza

Responsabile

Completato?

- **Istituire sistemi di tutoraggio e affiancamento per i nuovi assunti:** l'affiancamento dei nuovi dipendenti, in particolare quelli che stanno passando dalla scuola al mondo del lavoro, con tutor o "compagni" che li aiutino a orientarsi nel nuovo ambiente può contribuire non solo a fornire loro sostegno sociale, ma anche a offrire un modo per affrontare le incertezze e fornire ulteriore guida per aiutare i nuovi dipendenti nel processo di orientamento. Il sistema di affiancamento può essere vantaggioso sia per il nuovo assunto che per il mentore. Il nuovo assunto beneficia di un supporto individuale che garantisce un inserimento senza intoppi, mentre il mentore o il collega ha l'opportunità di migliorare le proprie capacità di leadership e comunicazione, oltre ad essere riconosciuto come membro del team. Tra le altre cose, il collega è tenuto a svolgere i seguenti compiti:
  - Insegnare, guidare e spiegare compiti non familiari
  - Dare istruzioni sull'uso delle attrezzature d'ufficio, dei software, ecc.
  - Socializzare il nuovo assunto con le linee guida, le norme, la cultura e i valori dell'organizzazione, tra le altre cose
  - Condividere gli approfondimenti derivanti dall'esperienza sulle procedure dell'organizzazione (sia formali che informali)
  - Coinvolgere il nuovo assunto in attività informali come pause, gruppi, ecc.
- **Effettuare controlli e offrire supporto e feedback:** effettuando controlli regolari e incontri individuali con i nuovi assunti, i superiori hanno l'opportunità di valutare le prestazioni e anche un modo per discutere e offrire supporto sul benessere emotivo e psicologico dei nuovi dipendenti. Un sistema di feedback efficace in grado di promuovere l'efficienza sul posto di lavoro e di avere un impatto positivo sull'integrazione dei nuovi dipendenti nel mondo del lavoro dovrebbe tenere conto dei seguenti aspetti:



- **Specificità:** il feedback deve essere tangibile, riferirsi a un obiettivo o a una situazione specifica e indicare chiaramente le aspettative dell'organizzazione nei confronti del nuovo assunto e delle sue prestazioni nel tempo.
- **Adeguatezza (ben confezionato):** l'intenzione del feedback è quella di migliorare le prestazioni, aumentare la motivazione, incrementare la produttività e superare una sfida. Pertanto, il feedback dovrebbe essere confezionato in modo positivo e non minaccioso per i dipendenti, in particolare per i nuovi assunti.
- **L'uso di un linguaggio descrittivo:** contestualizzare un particolare incidente e indicare in che modo il comportamento del dipendente influisce sulle prestazioni, concentrandosi sul comportamento piuttosto che sulla personalità, contribuirà a promuovere una migliore comprensione, derivandone un miglioramento delle prestazioni.
- **Evita di usare un linguaggio giudicante quando comunichi un feedback:** l'uso di un linguaggio giudicante spesso provoca reazioni difensive. Evitare questo tipo di linguaggio consentirà una migliore comprensione dell'obiettività del feedback e una sua maggiore accettazione.
- **Continuità:** le sessioni di feedback devono essere un processo ricorrente a intervalli regolari, soprattutto per i dipendenti più giovani. Ad esempio, potrebbero essere mensili durante le valutazioni delle prestazioni. Tuttavia, anche le valutazioni informali quotidiane possono avere un impatto positivo sulle prestazioni.
- **Il feedback deve essere ragionevole in termini di quantità:** la quantità di feedback offerto a un dipendente dovrebbe essere ragionevole, poiché un feedback eccessivo potrebbe essere opprimente e potrebbe essere interpretato negativamente, soprattutto dai nuovi dipendenti. Il numero dovrebbe quindi essere misurato e ragionevole abbastanza da produrre un cambiamento.
- **Comprensibile:** i feedback hanno lo scopo di comunicare idee per ottenere un cambiamento e, in quanto tali, devono essere comunicati in modo chiaro affinché il destinatario li comprenda, poiché un malinteso o un'errata interpretazione potrebbero portare a una deviazione dai risultati desiderati.
- **Reciprocità e collaborazione:** i superiori dovrebbero lasciare spazio ai dipendenti e ai nuovi assunti affinché possano contribuire durante il processo di feedback. La loro partecipazione efficace al processo crea l'occasione perfetta per l'accettazione del feedback da parte loro (i nuovi assunti) e per lavorare verso gli obiettivi desiderati.



Un processo di feedback efficace conterrà molte (o tutte) delle caratteristiche sopra menzionate. I superiori che desiderano aumentare le prestazioni e garantire la stabilità emotiva, in particolare dei nuovi dipendenti, con un feedback efficace dovrebbero incorporare queste caratteristiche nei loro processi di feedback.

- **Fornire varie opzioni di lavoro:** i progressi tecnologici hanno reso possibile il lavoro a distanza con orari flessibili. Offrire opportunità di orari di lavoro flessibili o di lavoro a distanza ai giovani che entrano nel mondo del lavoro, ove possibile, non solo contribuirà in modo significativo alla loro integrazione nell'ambiente di lavoro in modo fluido e costante, ma aumenterà anche la loro produttività, manterrà e garantirà un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, fondamentale per assicurare un benessere emotivo e psicologico stabile dei lavoratori.
- **Creare e offrire un ambiente e una cultura lavorativa inclusivi:** il senso di appartenenza a un gruppo o a un ambiente contribuisce in modo significativo al processo di integrazione di una persona, soprattutto sul posto di lavoro. Per costruire un team efficiente e relazioni lavorative solide, importanti sia per la produttività che per garantire la soddisfazione dei dipendenti, è fortemente incoraggiata una cultura o un ambiente di lavoro che promuova la diversità e l'inclusività attraverso attività di team building. Ciò non solo porterà all'abbattimento delle barriere sociali e promuoverà relazioni lavorative più solide, soprattutto per i nuovi assunti, ma mitigherà anche l'isolamento sociale e favorirà un forte benessere emotivo e psicologico degli individui.

### 3. FORNIRE E GARANTIRE L'ACCESSO A RISORSE PER LA SALUTE MENTALE DEI DIPENDENTI

L'importanza della salute mentale in relazione alla produttività e al benessere dei neoassunti sul posto di lavoro non può essere sottovalutata. Pertanto, investire risorse e rendere la salute mentale dei dipendenti una priorità visibile attraverso la fornitura di sostegno e l'accesso a risorse specifiche per i giovani in fase di transizione contribuirà positivamente a garantire una stabilità emotiva e mentale durante questa fase critica. Tra le risorse che possono supportare questo obiettivo figurano le seguenti:

Educazione alla salute mentale: i datori di lavoro dovrebbero includere e porre l'accento sulla consapevolezza della salute mentale nei processi di inserimento e offrire corsi regolari sulla salute mentale ai dipendenti. Ciò fornisce ai dipendenti le conoscenze e le capacità necessarie per riconoscere i segni di stress, ansia e burnout, tra gli altri, e sapere dove cercare aiuto. Ciò contribuirà anche a rompere lo stigma associato al tema della salute mentale, favorendo conversazioni aperte sull'argomento.

Istituire un programma di assistenza ai dipendenti (EAP) efficiente: attraverso l'istituzione di sistemi di consulenza e supporto riservati nell'ambito di un EAP, i nuovi dipendenti, in particolare i giovani che stanno attraversando la fase di transizione dalla scuola al lavoro, vengono sensibilizzati sull'importanza di tali servizi e sulle modalità di accesso agli stessi. Tra le altre strategie, i seguenti esempi contribuiranno in modo positivo al benessere emotivo e mentale dei nuovi assunti:

- Creare spazi sicuri per le conversazioni.



- Incoraggiare la cura di sé
- Istituire un sistema di sostegno tra pari
- Utilizzare strumenti digitali per la salute mentale
- Stabilire aspettative chiare per la comunicazione fuori dall'orario di lavoro

Incoraggiare e offrire risorse per attività di mindfulness e benessere: promuovere e offrire sostegno ai dipendenti affinché partecipino ad attività che favoriscono il benessere mentale, come sport, meditazione e workshop individuali e di gruppo, contribuirà in modo positivo a promuovere e raggiungere la cura di sé tra i dipendenti. Queste potrebbero essere sovvenzioni per l'iscrizione a palestre, club di yoga, workshop e altre iniziative correlate.



AREA	FOCUS	ATTIVITÀ SUGGERITE	OBIETTIVO DELL'ATTIVITÀ	DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ
Sensibilizzazione sulla salute mentale	Concentrarsi sul fornire ai dipendenti conoscenze sulla salute mentale e la sua importanza	Workshop interattivi	Promuovere discussioni aperte, consapevolezza e comprensione tra i dipendenti sul benessere emotivo e mentale.	Organizza workshop interattivi con facilitatori professionisti in luoghi sicuri per i dipendenti sul benessere emotivo e mentale. Le sessioni dovrebbero essere interattive con esperienze reali ed esempi facilmente riconoscibili, come lo stress quotidiano sul lavoro o come ci si sente quando si è esauriti, e fornire strategie per affrontarli. Questo fornirà ai partecipanti strumenti utili per garantire la stabilità emotiva e mentale. Inoltre, attraverso conversazioni aperte, si svilupperà un senso di connessione tra i dipendenti.
		Sondaggi anonimi sul benessere	Raccogliere feedback sul benessere dei dipendenti per consentire ai datori di lavoro di progettare programmi di sostegno basati su esigenze specifiche.	I sondaggi anonimi sul benessere sono strumenti preziosi che offrono ai dipendenti l'opportunità di fornire feedback sul loro benessere, stress, carico di lavoro e altro, e di dare suggerimenti per migliorare l'ambiente di lavoro senza il timore di essere giudicati. Domande semplici e risposte aperte aiuteranno a raccogliere le risposte dei dipendenti senza il timore di essere messi in imbarazzo. Queste risposte possono indicare con precisione quali aspetti del luogo di lavoro devono essere migliorati per aumentare il benessere dei dipendenti.
		Formazione alla leadership sul benessere emotivo e mentale	Fornire ai manager e agli altri superiori le competenze necessarie per riconoscere e affrontare i problemi di salute mentale nell'ambiente di lavoro.	Ai manager e agli altri responsabili dei team dovrebbe essere fornita una formazione sulla leadership in materia di benessere emotivo e mentale, affinché acquisiscano le competenze necessarie per riconoscere quando un membro del team è in difficoltà e offrirgli sostegno senza trascurare sé stessi. La formazione può riguardare aspetti quali come avviare conversazioni aperte, promuovere un ambiente di lavoro sano e mettere in contatto il personale con le risorse adeguate.
		Check-in settimanali "Momenti sul benessere mentale"	Per promuovere una comunicazione aperta, normalizzare la discussione sul benessere mentale, riconoscere le sfide e offrire sostegno.	Dedicate alcuni minuti durante le riunioni del team, idealmente all'inizio, per verificare lo stato dei dipendenti, affinché questi descrivano il loro umore e valutino la loro settimana da 1 a 10, e offrite loro parole di incoraggiamento al termine.



AREA	FOCUS	ATTIVITÀ SUGGERITE	OBIETTIVO DELL'ATTIVITÀ	DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ
Iniziative di team building per la salute mentale	Promuovere il lavoro di squadra e la collaborazione all'interno dell'ambiente di lavoro, favorendo al contempo la salute e il benessere..	Gare di escape room e sfide simili	Per promuovere la collaborazione, le capacità di risoluzione dei problemi e una comunicazione efficace nei team, favorendo così legami più stretti tra i membri del team attraverso un'esperienza piacevole e coinvolgente dal punto di vista mentale	Le escape room e altre attività simili basate sulle sfide possono essere un modo divertente per incoraggiare i dipendenti a lavorare insieme. Ciò rafforza il benessere mentale e il lavoro di squadra nei luoghi di lavoro.
		Workshop di apprezzamento e "Muro della gratitudine" sul posto di lavoro	Per promuovere i legami di squadra e favorire una cultura positiva sul posto di lavoro che incoraggi la gratitudine e aumenti la fiducia in se stessi, creando così un ambiente inclusivo che sostenga il benessere emotivo e mentale.	Crea uno spazio condiviso (una bacheca) dove i dipendenti possano pubblicare parole di gratitudine e apprezzamento nei confronti dei propri colleghi.
		"Ciclo di momenti positivi" durante le riunioni di gruppo	Promuovere la comprensione tra i dipendenti al di là dei ruoli lavorativi, rafforzare l'empatia e promuovere il legame di squadra.	Durante le riunioni di gruppo, soprattutto alla fine, organizza un momento dedicato alla condivisione di storie personali positive su eventi recenti nella vita dei membri del team.
		Cerchi di storytelling per condividere sfide ed esperienze	Questo permette di creare un senso di condivisione delle esperienze, favorisce la comunicazione e offre ai nuovi assunti informazioni utili.	Organizza sessioni mensili di "storytelling" per consentire ai dipendenti di condividere a turno le loro difficoltà sul posto di lavoro e come sono riusciti a superare tali sfide.
		Sessioni di domande e risposte guidate dai superiori - "Cosa volete sapere"?	Per aiutare i giovani dipendenti a sentirsi considerati e garantire loro l'accesso alle intuizioni della leadership, costruendo così fiducia, autostima e riducendo l'ansia sul lavoro.	Organizza sessioni mensili per i nuovi assunti, in particolare dando loro la possibilità di porre domande direttamente ai manager sul lavoro e ai manager di rispondere a queste domande sulla cultura dell'organizzazione, sui percorsi di crescita e sviluppo professionale e sulle procedure interne, tra gli altri argomenti.
		Ritiri benessere per il team	Creare una strategia di team building, combinando esercizi di team building con attività che promuovono il benessere mentale ed emotivo, come attività all'aperto, workshop sulla gestione dello stress, ecc	Questo può essere organizzato con l'aiuto di un professionista in un ambiente sereno, come un parco, lontano dalle solite routine lavorative. Questi eventi portano i dipendenti fuori dal loro ambiente abituale e li immergono in attività progettate per migliorare il loro benessere fisico, mentale ed emotivo. Si tratta di giochi di team building che creano fiducia e cooperazione con semplici attività di benessere, come yoga, mindfulness, seminari sulla nutrizione o workshop sulla gestione dello stress, nonché altre attività, come escursioni, jogging e altri sport. Una riflessione di gruppo alla fine permette ai partecipanti di condividere esperienze e acquisire strumenti pratici per la gestione dello stress.
		Cicli di supporto tra colleghi	Creare uno spazio sicuro in cui i giovani dipendenti possano interagire tra loro, condividere esperienze e consigli e costruire relazioni all'interno dell'ambiente di lavoro	Crea piccoli gruppi all'interno del team composti da dipendenti giovani e nuovi e sostenerli affinché si incontrino regolarmente per discutere delle loro esperienze individuali e collettive, delle sfide e dei successi.





AREA	FOCUS	ATTIVITÀ SUGGERITE	OBIETTIVO DELL'ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
Impegni del gruppo per la salute mentale	Incoraggiare la partecipazione di gruppo ad attività che migliorano la salute mentale	Attività di gruppo di consapevolezza (condotte da professionisti)	Creare un'opportunità per i dipendenti di praticare tecniche di rilassamento, favorendo così un senso collettivo di calma e riducendo lo stress e la pressione sul posto di lavoro.	Con un supporto professionale, questa attività può promuovere la consapevolezza collettiva, migliorare connessione e ridurre lo stress legato al lavoro tra i dipendenti. Si tratta di una piattaforma per insegnare ai giovani dipendenti tecniche di rilassamento guidato, come la meditazione o le pratiche di consapevolezza del corpo, in un contesto di gruppo. Ai partecipanti dovrebbe essere insegnato come affrontare lo stress, il che aiuta i dipendenti a sviluppare la consapevolezza di sé e la resilienza emotiva. I partecipanti non solo apprendono competenze da utilizzare nel lavoro quotidiano, ma anche a rafforzare il benessere collettivo, a costruire la fiducia e a creare una cultura del lavoro più sana.
		Sessioni di fitness di gruppo	Promuovere la salute mentale positiva sul lavoro e migliorare il legame tra i dipendenti.	Gli eventi di fitness di gruppo offrono una combinazione unica di sfida fisica, motivazione e interazione sociale. Questi eventi possono essere organizzati riunendo i giovani dipendenti per attività fisiche divertenti e guidate come aerobica, danza, yoga o circuit training. Gli esercizi di gruppo aiutano a liberarsi dallo stress, migliorano l'umore e creano un senso di lavoro di squadra e di connessione, rendendoli un modo semplice per migliorare la salute fisica e mentale.
		Giornate della "gentilezza spontanea" sul posto di lavoro	Promuovere una cultura della gentilezza e diffondere l'empatia, rafforzando così il sostegno emotivo all'interno dell'ambiente di lavoro.	Di tanto in tanto, in giorni specifici del mese, incoraggiare i dipendenti a compiere piccoli gesti di gentilezza gli uni verso gli altri, sotto forma di regali o biglietti con frasi positive rivolti ai colleghi per una buona azione compiuta, un aiuto, un compito svolto, ecc.





AREA	FOCUS	ATTIVITÀ SUGGERITE	OBIETTIVO DELL'ATTIVITÀ	DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ
Strategie per il benessere emotivo	Avviare iniziative volte a promuovere l'intelligenza emotiva e l'equilibrio, aiutando i dipendenti a gestire lo stress.	Terapia espressiva attraverso le arti, come la pittura, il disegno, la musica, ecc.	Creare una piattaforma che consenta ai dipendenti di elaborare e comunicare le proprie emozioni attraverso l'arte.	Organizzare sessioni trimestrali di terapia artistica per consentire ai dipendenti di esprimere il proprio stato d'animo attraverso l'arte: pittura, ceramica, musica, disegno e altro ancora.
		Passeggiate di benessere come parte integrante delle riunioni di gruppo	Promuovere l'attività fisica, ridurre lo stress e avere conversazioni più creative mentre si cammina e si discute di lavoro e altri argomenti.	Organizzare e condurre alcune riunioni di gruppo sotto forma di riunioni a piedi. Idealmente, queste dovrebbero svolgersi all'aperto, in un ambiente tranquillo.
		Formazione sulla resilienza emotiva per i giovani dipendenti	Fornire ai giovani dipendenti le competenze necessarie per superare le sfide e garantire il benessere emotivo e mentale.	Fornire ai giovani competenze pratiche attraverso un formatore per affrontare situazioni stressanti sul lavoro e sviluppare la capacità di affrontare situazioni impreviste e crisi, garantendo così la stabilità mentale ed emotiva. L'attenzione sarà focalizzata su brevi attività di coping, discussioni di gruppo per condividere esperienze ed esercizi di role-play che consentono ai partecipanti di mettere in pratica scenari di vita reale. Ciò fornirà ai partecipanti le tecniche necessarie per superare lo stress e la pressione sul posto di lavoro, garantendo così il loro benessere.
		Esercizi di respirazione consapevole	Insegnare ai partecipanti come migliorare la concentrazione, aumentare la focalizzazione, ridurre la pressione, migliorare le prestazioni e superare lo stress nei momenti difficili sul lavoro.	Ai giovani dipendenti verranno insegnate tecniche di respirazione da un esperto per alleviare la tensione, ritrovare la concentrazione e superare la pressione in situazioni difficili. Questo aiuta i dipendenti a rilassarsi e a rimanere concentrati nelle situazioni lavorative quotidiane, garantendo il benessere mentale.

## 4. SOSTENERE I NUOVI ASSUNTI NELLO SVILUPPO DELLA RESILIENZA EMOTIVA E PSICOLOGICA

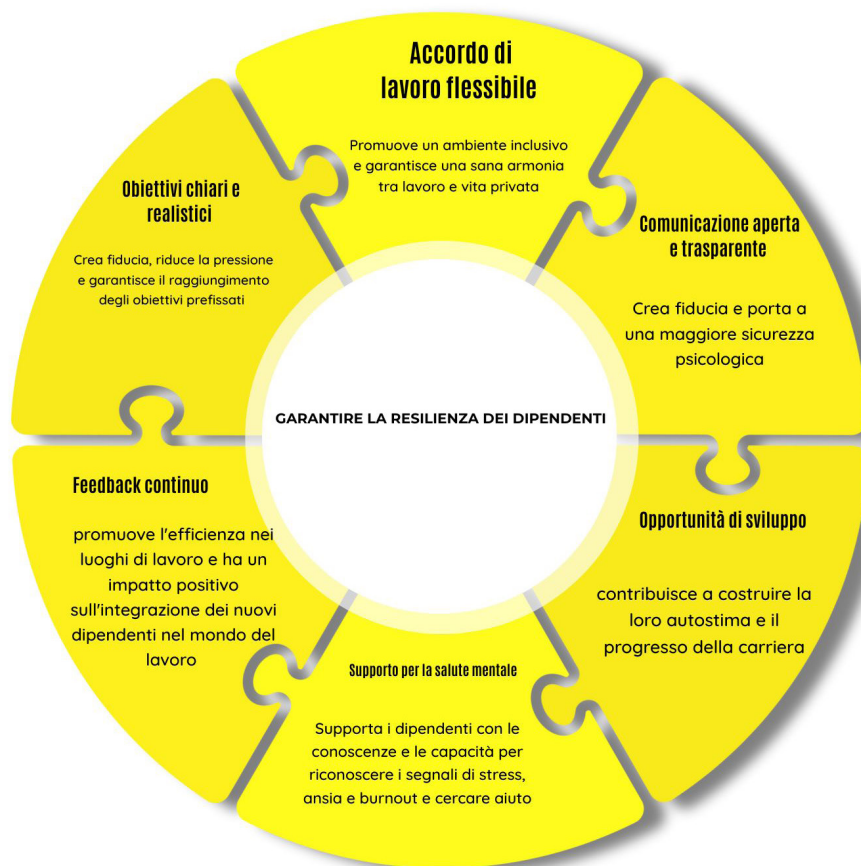
Aiutare i giovani a sviluppare in modo proattivo misure volte a garantire una salute mentale stabile attraverso lo sviluppo della resilienza contribuirà a proteggerli dalle sfide emotive e mentali. Ciò può essere garantito attraverso alcune delle strategie suggerite:

**Stabilire meccanismi di supporto per la crescita e lo sviluppo:** guidare i giovani dipendenti a fissare obiettivi realistici per la loro carriera e la loro crescita e sviluppo personale. Inoltre, fornire feedback, adottare strategie motivazionali e mostrare apprezzamento riconoscendo i loro risultati, poiché ciò contribuirà a rafforzare la loro autostima e il loro progresso professionale.

**Offrire formazione sulla gestione dello stress:** una formazione che fornisca agli individui strategie e competenze per la gestione dello stress, come la gestione del tempo, le strategie di rilassamento e una dieta sana, tra le altre cose, e che ne faciliti l'utilizzo contribuirà in modo positivo a rafforzare la resilienza soprattutto dei giovani "in fase di transizione", garantendo così la loro stabilità emotiva e mentale.

**Creare un ambiente che favorisca una comunicazione aperta:**

La possibilità e l'opportunità per i dipendenti di porre domande apertamente e richiedere supporto quando necessario, tra le altre cose, può contribuire ad alleviare la pressione che i nuovi assunti, in particolare quelli in fase di transizione, subiscono sul posto di lavoro. Creando questo tipo di ambiente, i datori di lavoro non solo garantiscono la stabilità emotiva e mentale dei propri dipendenti, ma contribuiscono anche in modo positivo alla produttività.



## 5. PROMUOVERE LE RELAZIONI SOCIALI E SOSTENERE LE ATTIVITÀ DI ADATTAMENTO

I social network sul posto di lavoro sono importanti per il benessere emotivo delle persone, soprattutto per i neoassunti che si stanno adattando a un nuovo ambiente lavorativo. Promuovere iniziative di team building per favorire i rapporti tra i dipendenti, come eventi sociali e di team building che incoraggiano l'interazione tra diversi reparti e livelli di anzianità, aiuterà a creare sistemi di supporto sul posto di lavoro e offrirà ai giovani dipendenti l'opportunità di chiedere aiuto, favorendo così una transizione più fluida nella vita lavorativa. Inoltre, incoraggiare la formazione di reti di sostegno tra pari, in cui i giovani dipendenti abbiano una piattaforma per condividere le loro esperienze e offrire consigli, nonché aiutare altri che si trovano in una fase simile della loro carriera, contribuirà notevolmente a facilitare il processo di transizione e l'integrazione dei nuovi assunti nel mondo del lavoro.

## 6. OFFRIRE UN AMBIENTE CHE FAVORISCA UN EQUILIBRIO SALUTARE TRA LAVORO E VITA PRIVATA

L'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata è fondamentale per prevenire lo stress e il burnout e mantenere il benessere emotivo e psicologico dei dipendenti. Garantendo ai dipendenti un equilibrio soddisfacente tra vita lavorativa e vita privata, attraverso l'adozione di misure quali il monitoraggio del carico di lavoro dei giovani dipendenti per assicurarsi che non siano sopraffatti dai compiti e garantendo che le aspettative rientrino nelle loro competenze e capacità, è possibile stabilizzare il benessere emotivo e mentale soprattutto dei giovani dipendenti e dei nuovi assunti. Le loro responsabilità e aspettative possono quindi essere monitorate per garantire una progressione costante in termini di compiti e promuovere la fiducia in se stessi.

Incoraggiare le pause e le vacanze quando possibile: Ciò comporta incoraggiare i dipendenti a prendersi dei periodi di riposo, come ferie annuali retribuite e giorni di salute mentale, tra gli altri, soprattutto tra i giovani dipendenti che sono spesso sotto pressione per dimostrare il proprio valore, soddisfare le aspettative, ecc. Inoltre, i giovani dipendenti dovrebbero anche essere incoraggiati a tracciare e riconoscere i confini tra il lavoro e il tempo libero, come le serate, i fine settimana e le vacanze, tra le altre cose. Ciò contribuirà in modo significativo a mantenere il benessere emotivo e mentale dei giovani, in particolare di quelli in fase di transizione.

## 7. ADOTTARE E SOSTENERE MISURE ANTIDISCRIMINATORIE

È stato dimostrato che sul posto di lavoro si verificano episodi di discriminazione, soprattutto sulla base della razza, dell'orientamento sessuale e del sesso, tra le altre cose. Spesso questa discriminazione può assumere varie forme, più o meno evidenti, che possono avere un impatto negativo sulla vita delle persone, in particolare dei nuovi assunti e di coloro che passano dalla scuola al mondo del lavoro, causando sentimenti di isolamento, stress e ansia. Per porre

fine a questa situazione, i datori di lavoro devono attuare politiche antidiscriminatorie che garantiscano la sicurezza dei dipendenti e attraggano talenti più diversificati, ad esempio creando procedure standardizzate di diversità e inclusione nell'ambito dell'occupazione in grado di prevenire pregiudizi inconsci e il persistere di tendenze discriminatorie. Inoltre, questa misura può includere procedure chiare per segnalare comportamenti scorretti e scoraggiare ritorsioni nei confronti dei dipendenti che presentano denunce di discriminazione. Anche in questo caso, i programmi di formazione contro la discriminazione contribuiranno a mantenere i dipendenti orientati verso politiche antidiscriminatorie, contribuendo in modo significativo alla lotta contro gli episodi di discriminazione.

In termini generali, sostenere e garantire il benessere mentale, emotivo e psicologico dei giovani assunti durante la loro transizione dalla scuola al lavoro è fondamentale per il loro sviluppo e progresso individuale a lungo termine, nonché per la salute, la stabilità e il successo complessivi dell'organizzazione. Garantendo un ambiente di lavoro favorevole, promuovendo risorse per la salute mentale e sostenendo la resilienza emotiva, tra le altre cose, i datori di lavoro possono contribuire a garantire che il percorso di transizione critico dei giovani abbia successo sia dal punto di vista personale che professionale.



**PT. 4**

# **BANCA DATI DELLE RISORSE**



# PT. 4 BANCA DATI DELLE RISORSE



# PT. 4 BANCA DATI DELLE RISORSE



Titolo della risorsa	Tipo di risorsa	Descrizione	Categoria della risorsa	Lingua/e disponibile/i	URL o dettagli di accesso
ReIntegra - ReIntegrare	Servizi locali	Fornisce risorse per migliorare opportunità d'occupazione, compresa un'area dedicata alla ricerca di lavoro con strumenti per chi è alla ricerca di un impiego e informazioni sulla salute mentale.	2. Servizi di supporto		<a href="https://reintegralleida.portalemp.com/">https://reintegralleida.portalemp.com/</a>
Ocell de Foc (Ponent)	Servizi locali	Il programma regionale volto a sostenere i giovani di età compresa tra i 16 e i 30 con problemi di salute mentale, aiutandoli a costruire la propria indipendenza e autonomia personale. Offre attività e servizi gratuiti quali mentoring, supporto alla creazione di progetti, aiuto reciproco e riduzione dello stigma con collaborazione da non-profit con sede in Catalogna. Esperienza nel campo della salute mentale, della formazione e dell'inserimento lavorativo.	2. Servizi di supporto	Catalano	<a href="https://www.instagram.com/ocelldefocponent/?hl=en">https://www.instagram.com/ocelldefocponent/?hl=en</a>
Noves Oportunitats - Nuove Opportunità	Servizi locali	Nuove opportunità è un programma gratuito rivolto ai giovani di età compresa tra i 16 e i 24, che offre orientamento personalizzato, tutoraggio e formazione in settori quali meccanica, ospitalità e commercio. Aiuta i partecipanti ad acquisire qualifiche, esperienza lavorativa e accesso a ulteriori opportunità di istruzione od opportunità di lavoro.	2. Servizi di supporto	Catalano e spagnolo	<a href="https://novesoportunitatslleida.cat/">https://novesoportunitatslleida.cat/</a>
Plataforma para la Salud Mental y la Empleabilidad Juvenil - Piattaforma per la salute mentale e l'occupabilità dei giovani	Sito web	Spazio online gratuito volto a sostenere i disoccupati o le persone in condizioni di precarietà giovani occupati di età compresa tra i 16 e i 35 anni attraverso un sostegno psicologico individuale orientamento emotivo, sessioni di gruppo e webinar professionali.	3. Risorse per i giovani	Spagnolo	<a href="https://plataformasaludmental.es/la-plataforma/">https://plataformasaludmental.es/la-plataforma/</a>
Boletín de Recursos sobre Salud Mental - Risorse sulla salute mentale Bollettino	Bibliografia documento	Bibliografia di risorse sulla salute mentale e letteratura scientifica per professionisti che lavorano nel settore giovanile	4. Risorse per professionisti	Spagnolo	<a href="https://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2022/03/boletin-recursos-documentales-salud-mental-y-juventud.pdf">https://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2022/03/boletin-recursos-documentales-salud-mental-y-juventud.pdf</a>
"GenCat Canal Salut: Salut mental - Canale GenCat Salute - Salute mentale	Sito web	Informazioni e link utili relativi ai servizi di salute mentale gestito dal Governo regionale della Catalogna	1. Consapevolezza e alfabetizzazione in materia di salute mentale	Catalano e spagnolo	<a href="https://canalsalut.gencat.cat/ca/vida-saludable/salut-mental/">https://canalsalut.gencat.cat/ca/vida-saludable/salut-mental/</a>
Incorpora Fundació la Caixa	Sito web	Informazioni sui servizi offerti da Incorpora a sostegno delle persone a rischio di esclusione sociale nell'accesso al mercato del lavoro o attraverso orientamento personalizzato, formazione con tirocini aziendali e consulenza imprenditoriale.	3. Risorse per i giovani	Catalano e spagnolo	<a href="https://incorpora.fundacionlacaixa.org/ca/per-a-persones">https://incorpora.fundacionlacaixa.org/ca/per-a-persones</a>
Incorpora Fundació la Caixa	Sito web	Corsi e risorse gratuiti per i professionisti dell'inserimento lavorativo, anche nel campo della salute mentale. Questi includono formazione virtuale pratica su argomenti specifici del settore e una selezione curata di strumenti, documenti e video a supporto della preparazione, dell'esecuzione e della valutazione del lavoro.	4. Risorse per i professionisti		<a href="https://incorpora.fundacionlacaixa.org/ca/per-a-professionals">https://incorpora.fundacionlacaixa.org/ca/per-a-professionals</a>
Salute mentale - 360	Sito web	Piattaforma con risorse volte a promuovere la collaborazione tra professionisti, famiglie e reti di sostegno attraverso un approccio inclusivo basato sull'ospitalità, il rispetto e la solidarietà. Include varie risorse interattive e multimediali	4. Risorse per professionisti	Spagnolo	<a href="https://www.som360.org/es">https://www.som360.org/es</a>
La transició de l'etapa educativa al món labora - La transizione dall'istruzione al mondo del lavoro	Articolo	Articolo che delinea le principali sfide e alcune strategie importanti relative alla fase di transizione dalla scuola al mondo del lavoro.	1. Consapevolezza e alfabetizzazione in materia di salute mentale	Catalano e spagnolo	<a href="https://www.som360.org/ca/blog/transicio-letapa-educativa-mon-laboral">https://www.som360.org/ca/blog/transicio-letapa-educativa-mon-laboral</a>





## PT. 4 BANCA DATI DELLE RISORSE



## PT. 4 BANCA DATI DELLE RISORSE



Titolo della risorsa	Tipo di risorsa	Descrizione	Categoria della risorsa	Lingua/e disponibile/i	URL o dettagli di accesso
Questo sono io: cosa posso fare per la mia salute mentale?	Manuale per i giovani	Il manuale guida le persone attraverso competenze, tecniche e risorse di supporto quando si trovano in condizioni di disagio mentale. Si tratta di un manuale pratico che raccoglie diverse tecniche per combattere i disturbi mentali.	3. Risorse per i giovani	Sloveno	<a href="https://live.editiondigital.com/e/221cpgqsc/prirocnik-kaj-lahko-naredim-da-mi-bo-lazje#page1">https://live.editiondigital.com/e/221cpgqsc/prirocnik-kaj-lahko-naredim-da-mi-bo-lazje#page1</a>
Maturare attraverso Questo sono io	Manuale per operatori giovanili, insegnanti e altri professionisti	Il manuale per il lavoro preventivo con gli adolescenti è stato sviluppato nell'ambito del programma di salute mentale per i giovani "Questo sono io" dell'Istituto Nazionale di Sanità Pubblica, con il sostegno del Ministero della Salute. Il modello, progettato in modo completo, comprende una serie di 10 workshop che affrontano lo sviluppo delle competenze sociali ed emotive e il rafforzamento della resilienza psicologica, il tutto basato su fondamenti professionali. Il manuale costituisce una risorsa preziosa per gli insegnanti e i consulenti scolastici nella pianificazione del lavoro preventivo con classi o gruppi di adolescenti.	4. Risorse per professionisti	Sloveno	<a href="https://www.tosemjaz.net/assets/Prirocniki/tsj_prirocnik_e_objava_koncna_27_6_2019.pdf">https://www.tosemjaz.net/assets/Prirocniki/tsj_prirocnik_e_objava_koncna_27_6_2019.pdf</a>
MIRA: Programma nazionale per la salute mentale	Sito web (include diversi materiali scritti, offerte di workshop e corsi di formazione, biblioteca, ecc.)	Il programma MIRA è il programma nazionale di salute mentale volto a rafforzare la salute mentale, prevenire il disagio mentale e fornire un'assistenza completa per i problemi di salute mentale. Si concentra sul collegamento dei servizi esistenti e sulla creazione di nuovi servizi per creare un ambiente di sostegno in tutti i settori della protezione della salute mentale in Slovenia. Le conoscenze e le competenze acquisite sono destinate ad essere utilizzate nel campo della salute pubblica. Il programma MIRA non ha l'autorità di affrontare casi specifici.	2. Servizi di supporto	Sloveno	<a href="https://www.zadusevnozdравje.si/na-delovnem-mestu/storitve-za-delovne-organizacije/">https://www.zadusevnozdравje.si/na-delovnem-mestu/storitve-za-delovne-organizacije/</a>
La monografia Emerging Adulthood: Current Trends and Research	Libro	Il libro si concentra sulle caratteristiche del periodo di sviluppo dell'età adulta emergente e presenta approfondimenti contemporanei sulle caratteristiche universali e le differenze interculturali nella vita degli adulti emergenti. Funge da base teorica e fornisce spunti per comprendere i giovani in età adulta emergente e le loro sfide (tra cui quella dell'occupazione).	1. Consapevolezza e alfabetizzazione in materia di salute mentale	Sloveno (una parte anche in inglese)	<a href="https://ebooks.uni-lj.si/ZalozbaUL/catalog/view/305/445/6689">https://ebooks.uni-lj.si/ZalozbaUL/catalog/view/305/445/6689</a>
Non va bene? Dillo ad alta voce.	Sito web (include pubblicazioni, manuali e tecniche, portali ecc.)	La campagna "Non va bene? Dillo ad alta voce" è la prima campagna nazionale contro lo stigma della salute mentale in Slovenia. Il suo obiettivo principale è ridurre il livello di stigma della salute mentale e incoraggiare le persone a cercare aiuto. Attraverso varie attività, la campagna mira a raggiungere il maggior numero possibile di persone, con particolare attenzione ai giovani.	1. Consapevolezza e alfabetizzazione in materia di salute mentale	Sloveno	<a href="https://nisiokajpovejnaprej.si/">https://nisiokajpovejnaprej.si/</a>
Rivista EuroHealthNet	Rivista online	EuroHealthNet Magazine è una pubblicazione online di EuroHealthNet, una rete europea di organizzazioni, agenzie e istituti di sanità pubblica. La rivista mette in evidenza iniziative, progetti e politiche innovative volte a migliorare la salute e il benessere in tutta Europa. Funge da piattaforma per presentare esempi di buone pratiche, condividere conoscenze e promuovere la collaborazione nell'affrontare le sfide della sanità pubblica.	1. Consapevolezza e alfabetizzazione in materia di salute mentale	Inglese, sloveno, francese, tedesco, spagnolo ecc. (molte lingue diverse)	<a href="https://eurohealthnet-magazine.eu/si/">https://eurohealthnet-magazine.eu/si/</a>
Psicologia dello sviluppo applicata	Sito web	Piattaforma che raccoglie studi sulle aree fondamentali dello sviluppo psicologico nell'ambito del paradigma dello sviluppo permanente.	1. Consapevolezza e alfabetizzazione in materia di salute mentale	Sloveno e inglese	<a href="https://uporabna-razvojna.si/">https://uporabna-razvojna.si/</a>
I giovani e il passaggio al mondo del lavoro	Articolo / tesi di laurea	Nella ricerca qualitativa sono state condotte interviste a dieci persone che avevano completato almeno una laurea triennale e avevano già ottenuto il loro primo lavoro. L'obiettivo era quello di scoprire perché avessero scelto determinati college, quanto tempo avessero impiegato per ottenere il loro primo lavoro, quali fossero le loro esperienze in materia di istruzione e occupazione e quali fossero i loro desideri per il futuro.	1. Consapevolezza e alfabetizzazione in materia di salute mentale	Sloveno	<a href="https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=192473&amp;lang=eng">https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=192473&amp;lang=eng</a>
"Alfabetizzazione in materia di salute mentale nel lavoro di informazione dei giovani"	Pubblicazione	Questa guida è uno strumento indispensabile per gli operatori giovanili, i professionisti dell'informazione e chiunque sia interessato al benessere dei giovani nel campo dell'informazione giovanile. Comprende sei capitoli che trattano tutti gli aspetti, dalla comprensione della salute mentale all'empowerment delle voci dei giovani, concentrandosi sull'importante intersezione tra i servizi di informazione giovanile e la salute mentale.	4. Risorse per professionisti	Inglese	<a href="https://static1.squarespace.com/static/63e63a0eebdc006803f20644/t/65eb01f87662f045fe140bcc/1709900283635/YIMinds_GUIDE_FINAL.pdf">https://static1.squarespace.com/static/63e63a0eebdc006803f20644/t/65eb01f87662f045fe140bcc/1709900283635/YIMinds_GUIDE_FINAL.pdf</a>
Guida alla formazione emotiva per professionisti	Pubblicazione	Pubblicazione che contribuisce alla formazione professionale volta a promuovere legami emotivi con i giovani.	4. Risorse per professionisti	Inglese, spagnolo, catalano, basco	<a href="https://redproem.es/guia-de-la-formacion-proademo-de-capacitacion-emocional-para-profesionales/">https://redproem.es/guia-de-la-formacion-proademo-de-capacitacion-emocional-para-profesionales/</a>
Strumento di triage	Pubblicazione	Supporto per esperti che lavorano con giovani a rischio - strumenti per combattere i disturbi mentali.	4. Risorse per professionisti	Inglese, spagnolo, catalano, basco	<a href="https://redproem.es/herramienta-de-triaje/">https://redproem.es/herramienta-de-triaje/</a>
Strumenti pratici destinati ai professionisti dei settori sanitario, educativo e giovanile	Pubblicazione	Modi per fornire sostegno emotivo agli adolescenti vulnerabili che soffrono di difficoltà emotive.	4. Risorse per professionisti	Inglese, spagnolo, catalano, basco	<a href="https://redproem.es/guia-proademo-herramientas-practicadas-destinadas-a-profesionales-del-ambito-sanitario-educativo-y-de-la-juventud/">https://redproem.es/guia-proademo-herramientas-practicadas-destinadas-a-profesionales-del-ambito-sanitario-educativo-y-de-la-juventud/</a>





PT. 4 BANCA DATI DELLE RISORSE



PT. 4 BANCA DATI DELLE RISORSE



Titolo della risorsa	Tipo di risorsa	Descrizione	Categoria della risorsa	Lingua/e disponibile/i	URL o dettagli di accesso
Assistenza sociale a bambini e giovani nelle scuole da parte della Caritas	Servizio locale	L'idea è quella di sostenere i bambini e i giovani nel loro percorso personale e formativo e di aiutarli con domande e problemi quando frequentano la scuola.	2. Servizi di sostegno	Tedesco, inglese, altre lingue a seconda degli assistenti sociali	<a href="#">Beratungsangebote für Kinder, Jugendliche, Paare und Familien</a>
Centro di assistenza per le dipendenze Wildhof	Servizio locale	Offrono informazioni e assistenza alle persone affette da dipendenza e alle loro famiglie	2. Servizi di sostegno	Tedesco, inglese	<a href="#">Offenbacher Arbeitsgruppe Wildhof e.V.</a>
Centro di contatto e consulenza psicosociale / gestione dell'accesso da parte di Lebensräume Offenbach	Servizio locale	Il Centro di contatto e consulenza psicosociale (PsKB) chiarisce l'attuale necessità di aiuto, fornisce informazioni sui servizi di assistenza psichiatrica e sociale locali, informa sull'assistenza prevista dal diritto sociale e organizza l'aiuto appropriato.	5. Altro	Tedesco, inglese	<a href="#">Lebensräume Offenbach: Beratung und offene Angebote</a>
Servizio di psichiatria sociale	Servizio locale	L'SPDI dispone di un team multiprofessionale per informare, sostenere, consigliare e accompagnare persone di età superiore ai 18 anni affette da disturbi psichici o disabilità o che mostrano segni di tali disturbi, nonché i loro familiari in cerca di aiuto.	2. Servizi di sostegno	Tedesco, inglese	<a href="#">Sozialpsychiatrischer Dienst / Kreis Offenbach</a>
Cosa significa salute mentale?	Video	Questo video offre una breve panoramica del concetto di salute mentale	3. Risorse per i giovani	Tedesco	<a href="#">Was bedeutet psychische Gesundheit?</a>
I feel - con Lina Larissa Strahl di Radio DasDing	podcast	Ogni giovedì, Lina condivide le sue esperienze personali sul tema della salute mentale, fa luce sui pregiudizi relativi alla salute mentale e riflette sulle sfide della crescita con esperti e ospiti famosi.	1. Consapevolezza e alfabetizzazione in materia di salute mentale	Tedesco	<a href="#">Fühl ich - mit Lina Larissa Strahl · Neue Folgen - Jetzt Podcast anhören!</a>
Gruppo di lavoro per il benessere dei bambini e dei giovani	Sito web	Il gruppo di lavoro per il benessere dei bambini e dei giovani - AGJ è il forum e la rete delle associazioni, organizzazioni e istituzioni nazionali indipendenti e pubbliche che si occupano del benessere dei bambini e dei giovani in Germania.	2. Servizi di sostegno	Tedesco	<a href="https://www.agj.de/">https://www.agj.de/</a>
Studio SINUS sulla gioventù 2024	Sito web	Come "funzionano" i giovani nel 2024? Oltre ai risultati che si applicano agli adolescenti, lo studio mira a identificare le differenze tra i vari mondi di vita degli adolescenti. Questo perché i ragazzi di età compresa tra i 14 e i 17 anni intervistati possono essere suddivisi in diversi "gruppi di persone affini" con valori e stili di vita diversi.	2. Servizi di sostegno	Tedesco	<a href="https://www.sinus-institut.de/media-center/studien/wie-ticken-jugendliche-2024">https://www.sinus-institut.de/media-center/studien/wie-ticken-jugendliche-2024</a>
BRAVE TOGETHER	sito web	Un'iniziativa globale per sostenere le persone che soffrono di ansia e depressione. In collaborazione con la nostra comunità di esperti in salute mentale ha sviluppato strumenti che vanno dal riconoscimento dei sintomi alla cura di sé e alla ricerca di risorse.	3. Risorse per i giovani	Tedesco	<a href="https://www.maybelline.de/brave-together/sprich-darueber">https://www.maybelline.de/brave-together/sprich-darueber</a>
CORAGGIOSI INSIEME			3. Risorse per i giovani	Tedesco	<a href="https://www.maybelline.de/brave-together/erkenne-die-anzeichen">https://www.maybelline.de/brave-together/erkenne-die-anzeichen</a> <a href="https://www.maybelline.de/brave-together/self-care">https://www.maybelline.de/brave-together/self-care</a>
RoOF Richtig orientiert im Kreis Offenbach	Servizio locale	L'orientamento giusto a Offenbach: ecco RoOF! RoOF è un centro di consulenza per giovani e un partner per tutte le domande sul futuro. Che si tratti di scuola, apprendistato, primo lavoro o semplicemente di questioni personali, RoOF è lì per ascoltare e fornire ogni tipo di supporto.	3. Risorse per i giovani	Tedesco	<a href="https://www.roof-kreis-offenbach.de/">https://www.roof-kreis-offenbach.de/</a>
Deutsche Depressionshilfe	e-learning	Tutti noi proviamo stress, pressione e cattivo umore di tanto in tanto. Ma come faccio a riconoscere che non riesco più a cavarmela da solo e ho bisogno di aiuto - e dove posso trovarlo? In che modo una fase negativa differisce da una malattia mentale come la depressione? Cosa posso fare se sono preoccupato per un amico? E come posso aiutare qualcuno che soffre di depressione?	3. Risorse per i giovani	Tedesco	<a href="https://www.deutsche-depressionshilfe.de/files/cms/unsere%20Angebote/alles-gut/articulate/schueler/index.html#/">https://www.deutsche-depressionshilfe.de/files/cms/unsere%20Angebote/alles-gut/articulate/schueler/index.html#/</a>
FIDEO	sito web	FIDEO fornisce informazioni sulla depressione nei giovani, educa le persone e abbattano i pregiudizi.	3. Risorse per i giovani	Tedesco	<a href="https://fideo.de/">https://fideo.de/</a>
Deutsche Depressionshilfe	Video	"Scopri ulteriori informazioni sulla depressione nei giovani. Che cos'è la depressione e come viene trattata? Come posso aiutare una persona affetta da depressione? Qui troverete cinque brevi video sulle domande più importanti relative alla depressione. "	3. Risorse per i giovani	Tedesco	<a href="https://www.deutsche-depressionshilfe.de/unsere-angebote/fuer-betroffene-und-angehoerige/videoreihe-fuer-jugendliche">https://www.deutsche-depressionshilfe.de/unsere-angebote/fuer-betroffene-und-angehoerige/videoreihe-fuer-jugendliche</a>
Deutsche Depressionshilfe	e-learning	"Gli insegnanti svolgono un ruolo centrale nel sostenere i giovani affetti da depressione, notare i cambiamenti e quindi svolgono un ruolo chiave nel garantire che gli alunni colpiti ricevano aiuto. Gli insegnanti svolgono un ruolo centrale nel sostenere i giovani colpiti. Spesso sono i primi a notare i cambiamenti e quindi svolgono un ruolo chiave nel garantire che gli alunni colpiti ricevano aiuto. Il corso gratuito offre importanti conoscenze di base e consigli pratici per trattare con gli alunni colpiti "	5. Altro	Tedesco	<a href="https://www.deutsche-depressionshilfe.de/files/cms/unsere%20Angebote/alles-gut/articulate/lehrkraefte/index.html#/">https://www.deutsche-depressionshilfe.de/files/cms/unsere%20Angebote/alles-gut/articulate/lehrkraefte/index.html#/</a>
FIDEO	toolbox per insegnanti	Il kit didattico gratuito sulla depressione può servire come base per le vostre unità didattiche. È adatto agli studenti dal 7° anno in poi.	5. Altro	Tedesco	<a href="https://fideo.de/schule">https://fideo.de/schule</a>







PT. 4 BANCA DATI DELLE RISORSE



PT. 4 BANCA DATI DELLE RISORSE



Titolo della risorsa	Tipo di risorsa	Descrizione	Categoria della risorsa	Lingua/e disponibile/i	URL o dettagli di accesso
BENESSERE Benessere e stato di salute dei giovani dal punto di vista individuale, relazionale e sociale	Pubblicazione	"Questo Indice di BENESSERE è promosso dal Consiglio Nazionale della Gioventù Italiana e integra le quattro dimensioni del Benessere Individuale, del Benessere Relazionale, del Benessere Spaziale (ambiente, sicurezza, qualità della vita) e del Benessere Sociale. La ricerca, condotta su un campione rappresentativo di giovani tra i 15 e i 35 anni, offre una panoramica dettagliata dello stato di benessere delle nuove generazioni, evidenziandone sia gli aspetti positivi che quelli critici".	1. Consapevolezza e alfabetizzazione in materia di salute mentale	Italiano	<a href="https://consigionazionalegiovani.it/wp-content/uploads/2024/10/EURES_REPORT-INDICE-DI-WELL-FARE_02.pdf">https://consigionazionalegiovani.it/wp-content/uploads/2024/10/EURES_REPORT-INDICE-DI-WELL-FARE_02.pdf</a>
+PARI-PARE, sostegno tra pari e discussione di gruppo	Servizi locali	"+PARI-PARE è un servizio sperimentale del Comune di Milano dedicato al benessere psicologico dei giovani di età compresa tra i 18 e i 35 anni. Consiste in 3 gruppi di sostegno tra pari e di ascolto, che si incontrano in luoghi informali della città. I giovani possono scegliere di agire come facilitatori dei gruppi di sostegno tra pari o partecipare agli incontri".	2. Servizi di sostegno	Italiano	<a href="https://www.comune.milano.it/giovani/gruppi-di-ascolto-e-supporto-tra-pari">https://www.comune.milano.it/giovani/gruppi-di-ascolto-e-supporto-tra-pari</a>
La salute mentale a scuola: un manuale	Manuale per insegnanti	Questo manuale è pensato come guida per gli insegnanti per soddisfare al meglio le esigenze di salute mentale dei loro studenti e attuare strategie pratiche di promozione della salute mentale adatte al contesto scolastico. Progettato come una guida concisa e pratica, il manuale è suddiviso in moduli che possono essere utilizzati separatamente.	4. Risorse per professionisti	Italiano	<a href="https://www.iss.it/-/progetto-iss-salute-mentale-1">https://www.iss.it/-/progetto-iss-salute-mentale-1</a>
La salute si conquista parlando Un video-podcast con i giovani per i giovani	Video	Nei cinque episodi del video-podcast "La salute viene parlando", ragazzi e ragazze di età compresa tra i 16 e i 22 anni parlano e discutono di vari argomenti che ritengono importanti per promuovere la salute mentale e il benessere.	3. Risorse per i giovani	Italiano	<a href="https://www.youtube.com/playlist?list=PLzb55ZFZ6HBnzhXLb89itimDR0TmmK8gt">https://www.youtube.com/playlist?list=PLzb55ZFZ6HBnzhXLb89itimDR0TmmK8gt</a>
Porre fine al silenzio	Servizi locali	Ending the Silence è un programma rivolto ai genitori di adolescenti e al personale scolastico delle scuole superiori. Vengono organizzati incontri faccia a faccia o online, creando uno spazio accogliente, aperto e positivo per il dialogo e fornendo strumenti per individuare i segnali di allarme e rispondere in modo efficace.	2. Servizi di sostegno	Italiano	<a href="https://progettoitaca.org/projects/ending-the-silence/">https://progettoitaca.org/projects/ending-the-silence/</a>
Manuale di sopravvivenza per i giovani	Manuale per giovani	In questo Manuale di sopravvivenza, i giovani troveranno consigli utili per mantenere il loro benessere mentale il più possibile in forma. Troveranno anche risorse per l'auto-aiuto e per l'aiuto professionale. Questa risorsa è stata creata nell'ambito del progetto europeo "RAY - Resilienza e adattabilità nei giovani".	3. Risorse per i giovani	Italiano, inglese	<a href="https://ray4youth.com/the-survival-mannual/">https://ray4youth.com/the-survival-mannual/</a>
Kit di strumenti per operatori giovanili	Manuale per operatori giovanili	L'obiettivo di questo toolkit è quello di rafforzare il ruolo degli operatori giovanili nella promozione della salute mentale nei giovani. Questa risorsa è stata creata nell'ambito del progetto europeo "RAY - Resilienza e adattabilità nei giovani".	4. Risorse per professionisti	Italiano, inglese	<a href="https://ray4youth.com/the-toolkit/">https://ray4youth.com/the-toolkit/</a>
"Mi vedi?"	Video	Il cortometraggio "" Fa parte del progetto adoleSCIENZE, un'iniziativa che nasce dall'esigenza di informare, sensibilizzare e creare consapevolezza sulle malattie mentali nei giovani, con particolare attenzione alla depressione, un disturbo che ha registrato un aumento significativo dall'inizio della pandemia.	1. Consapevolezza e alfabetizzazione in materia di salute mentale	Italiano	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=UP9U7eeK09M&amp;ab_channel=LundbeckItalia">https://www.youtube.com/watch?v=UP9U7eeK09M&amp;ab_channel=LundbeckItalia</a>
Wokshop sul benessere	Sito web	Il sito web mira a sensibilizzare l'opinione pubblica sulle questioni relative al benessere psicofisico attraverso la raccolta e la diffusione di materiale multidisciplinare (giochi, attività, approfondimenti e consigli utili) volto a rafforzare i fattori di prevenzione e rivolto agli adulti (insegnanti, educatori, genitori) e ai giovani.	4. Risorse per professionisti	Italiano	<a href="https://benessere.savethechildren.it/">https://benessere.savethechildren.it/</a>





## PT. 4 BANCA DATI DELLE RISORSE



## PT. 4 BANCA DATI DELLE RISORSE



Titolo della risorsa	Tipo di risorsa	Descrizione	Categoria della risorsa	Lingua/e disponibile/i	URL o dettagli di accesso
MIGLIORARSI MUOVENDOSI	Manuale per operatori giovanili/Video	Il manuale "IMPROVE BY MOVE" aiuta i giovani, in particolare quelli provenienti da contesti svantaggiati, a migliorare il loro benessere emotivo e sociale attraverso la danza e il movimento. Fornisce un programma dettagliato di workshop che combinano l'educazione non formale con attività di danza creativa, progettati per promuovere l'accettazione di sé, le capacità di comunicazione e la gestione delle emozioni. Il manuale offre strumenti pratici agli operatori giovanili per aiutare i giovani nel loro sviluppo personale e professionale.	4. Risorse per professionisti	Polacco, inglese, francese	<a href="https://linktr.ee/improvebymove">https://linktr.ee/improvebymove</a>
Sviluppare le competenze sociali: un manuale per gli operatori giovanili	Manuale per operatori giovanili	Questa pubblicazione è una guida pratica pensata per chi lavora con i giovani allo scopo di sviluppare le loro competenze sociali e psicosociali. Contiene strutture di workshop ed esercizi volti a sviluppare la consapevolezza di sé, la regolazione emotiva, la comunicazione e le relazioni interpersonali, aspetti importanti per i giovani che stanno affrontando il passaggio all'età adulta ma anche al mercato del lavoro.	4. Risorse per professionisti	Polacco	<a href="https://www.datocms-assets.com/36998/1608567928-kszaltowanie-kompetencji-spolecznych.pdf">https://www.datocms-assets.com/36998/1608567928-kszaltowanie-kompetencji-spolecznych.pdf</a>
Scuola per la promozione della salute mentale	Manuale per operatori giovanili e insegnanti	La pubblicazione include scenari di workshop completi ed esercizi per i giovani, che coprono argomenti quali la costruzione dell'autostima, la promozione di uno stile di vita sano, la gestione dello stress, la gestione del tempo e la prevenzione della violenza tra pari. Attraverso una guida pratica, attività e metodi interattivi, i giovani possono comprendere meglio i propri bisogni e le proprie emozioni, sviluppando al contempo abilità sociali e interpersonali.	4. Risorse per professionisti	Polacco	<a href="https://www.datocms-assets.com/36998/1624957120-scenariusze-2021.pdf">https://www.datocms-assets.com/36998/1624957120-scenariusze-2021.pdf</a>
Associazione per l'educazione contro la discriminazione	Sito web	Il sito web offre una raccolta di risorse didattiche, tra cui programmi didattici, pubblicazioni e guide, per sostenere i giovani nella transizione dalla scuola al mercato del lavoro. Questi materiali si concentrano sull'educazione contro la discriminazione, promuovendo l'uguaglianza e preparando i giovani a diversi ambienti di lavoro.	4. Risorse per professionisti	Polacco	<a href="https://tea.org.pl/biblioteka/">https://tea.org.pl/biblioteka/</a>
IN CHE MODO L'AMBIENTE DI LAVORO INFLUISCE SUL NOSTRO BENESSERE?	Podcast	Podcast sui problemi di salute mentale dei giovani	3. Risorse per i giovani	Polacco	<a href="https://www.moznazwariowac.pl/podcasty/podcast%20150">"https://www.moznazwariowac.pl/podcasty/podcast 150"</a>
Turning Point	Sito web	L'iniziativa "Punkt Zwrotny", presentata sul sito web <a href="https://wsparcierowiesnicze.edu.pl">wsparcierowiesnicze.edu.pl</a> , è il più grande progetto educativo partecipativo della Polonia incentrato sulla salute mentale dei giovani. Fornisce materiali didattici preparati da esperti, tra cui programmi didattici, volti a promuovere il sostegno tra pari e l'intervento precoce nelle crisi di salute mentale tra gli studenti.	4. Risorse per professionisti	Polacco	<a href="https://wsparcierowiesnicze.edu.pl/">https://wsparcierowiesnicze.edu.pl/</a>
Forum contro la depressione	Video per i giovani	Video sull'educazione alla salute mentale, la prevenzione della depressione e la ricerca di sostegno	3. Risorse per i giovani	Polacco	<a href="https://forumprzeciwdepresji.pl/nastoletnia-depresja/strefa-nastolatka">https://forumprzeciwdepresji.pl/nastoletnia-depresja/strefa-nastolatka</a>
Forum contro la depressione	Manuali e video per insegnanti	Scenari sull'educazione alla salute mentale e la profilassi della depressione	4. Risorse per professionisti	Polacco	<a href="https://forumprzeciwdepresji.pl/nastoletnia-depresja/strefa-nauczyciela">https://forumprzeciwdepresji.pl/nastoletnia-depresja/strefa-nauczyciela</a>
"MŁODZIEŻOWY KWESTIONARIUSZ ZAINTERESOWAN ZAWODOWYCH – MŁOKOZZ"	Questionario	La risorsa sottolinea l'importanza della salute mentale come fattore critico. Fornisce spunti per riconoscere e affrontare la depressione tra i giovani, offrendo strumenti e strategie agli educatori e ai mentori per sostenere gli studenti durante questa fase difficile. Promuovendo la resilienza emotiva e la consapevolezza, il materiale mira a dotare i giovani della forza psicologica necessaria.	4. Risorse per professionisti	Polacco	<a href="https://static.zpe.gov.pl/">https://static.zpe.gov.pl/</a>
"PSICOLOGIA DELLE PREFERENZE E DEGLI INTERESSI PROFESSIONALI Una rassegna delle teorie e dei metodi"	Pubblicazione	Il documento "Psicologia delle preferenze e degli interessi professionali" esplora varie teorie e metodi psicologici relativi alle scelte professionali. Presenta diversi quadri concettuali per comprendere gli interessi professionali, comprese teorie strutturali e modelli di sviluppo. La risorsa mira a fornire approfondimenti sui fattori che influenzano lo sviluppo professionale e il processo decisionale, in particolare nel momento in cui i giovani passano dall'istruzione al mondo del lavoro.	4. Risorse per professionisti	Polacco	<a href="https://e.kul.pl/files/10244/public/psych_pref_zaw.pdf">https://e.kul.pl/files/10244/public/psych_pref_zaw.pdf</a>
Diamo il nostro sostegno	Sito web	Sosteniamo la salute mentale dei giovani	4. Risorse per professionisti	Polacco	<a href="https://polecmyszewsparciem.pl/materialy">https://polecmyszewsparciem.pl/materialy</a>
Parliamo dei bambini	Sito web di LTC progetto fondato da Health4Europe	Il progetto "Parliamo dei bambini" si concentra su un intervento psicosociale incentrato sul bambino per promuovere la salute mentale e prevenire la trasmissione intergenerazionale dei problemi. Mira a sostenere i bambini/giovani (fino a 18 anni), i genitori e gli insegnanti offrendo strumenti per comprendere e affrontare meglio i bisogni psicosociali dei bambini.	4. Risorse per professionisti	PL, EN, IT, FI, CS, PT, GR, RO, ET	<a href="https://letstalk.utu.fi/">https://letstalk.utu.fi/</a>
Rete dei centri di difesa dei minori	Sito web	Sostegno interdisciplinare gratuito per bambini e giovani (0-18 anni) che hanno subito abusi e traumi	2. Servizi di sostegno	Polacco	<a href="https://centrapomocydzieciom.fdds.pl/">https://centrapomocydzieciom.fdds.pl/</a>







