

PeaceMed TRAINING MANUAL



Con il cofinanziamento del Ministero
degli Affari Esteri e della
Cooperazione Internazionale.

Questo manuale è stato sviluppato da
Rondine Cittadella della Pace per
Caritas Italiana
con il contributo dei partecipanti al
Progetto PeaceMed.

© Caritas Italiana
La progettazione dei contenuti e della grafica sono state curate da
Rondine Cittadella della Pace.
Anno 2026

TABLE OF CONTENTS

Introduzione	5
Pace come bene comune.....	7
SEZIONE 1 – CONTESTO E OBIETTIVI	11
Il Progetto PeaceMed.....	11
Le attività formative del progetto.....	12
Metodologia.....	12
Rondine Cittadella Della Pace.....	13
Il Metodo Rondine.....	14
Obiettivi del PeaceMed Training Manual.....	16
SEZIONE 2 – FONDAMENTI DEL METODO RONDINE.....	17
L’approccio relazionale al conflitto del Metodo Rondine.....	17
Relazione.....	17
Conflitto.....	19
“Nemico”	21
SEZIONE 3 – ESSERE FORMATORI, FARE FORMAZIONE.....	23
Approccio metodologico del PeaceMed Training Manual.....	23
Il ruolo del formatore e della formatrice.....	26
Etica del formatore e della formatrice	26
Stimolare la partecipazione attiva durante la formazione.....	27
Il benessere del formatore e della formatrice	28
Linee guida per la progettazione di interventi formativi	29
Struttura di un intervento formativo.....	31
Esempio di programma di una giornata di formazione.....	32
Checklist per il formatore e la formatrice.....	33
Esempio di una scheda per attività formative	35
La formazione online.....	36
<i>Limiti e vantaggi della formazione online.....</i>	<i>36</i>
<i>I contenuti delle sessioni online.....</i>	<i>37</i>
<i>Come gestire la sessione online e favorire l’interazione con i partecipanti.....</i>	<i>37</i>
SEZIONE 4 – ATTIVITÀ FORMATIVE.....	39
Accordi di gruppo.....	39
1. Accordi di gruppo.....	40
Name game e attività di conoscenza	42
1. Un po’ di me, un po’ di casa	43

2. La prima mappa.....	45
Icebreaker e Energizer	46
1. La camminata.....	48
2. Lo specchio.....	49
3. il suono della pioggia	50
4. Zip-Zap-Boing.....	51
5. Trova il Boss.....	52
6. Scambio di impulsi.....	53
Attività con focus specifico.....	54
<i>Relazione.....</i>	<i>55</i>
1. Scambio di nomi.....	56
2. Costruire relazioni	57
3. Caccia al tesoro urbana	59
4. La linea del pensiero	61
5. Un lavoro per 5 persone	63
<i>Trasformazione del Conflitto.....</i>	<i>65</i>
1. Gestì e significati/1.....	66
2. Gestì e significati/2.....	69
3. Incontrare il “nemico”	76
<i>Collaborazione e Fiducia.....</i>	<i>78</i>
1. Costruire la torre	79
2. Viaggio guidato	80
3. Navigazione con supporto.....	81
4. La rete dell’apprezzamento.....	82
<i>Training for Trainers.....</i>	<i>83</i>
1. Progettare attività formative efficaci	84
Feedback	88
1. Una parola ciascuno	89
2. Sessione riflessiva con strumenti digitali	90
3. Domanda senza risposta	91
LETTURE CONSIGLIATE	92
Ringraziamenti	93

Introduzione

«Pace a voi». È il primo saluto del Risorto ai discepoli. «La pace sia con tutti voi!» sono state anche le prime parole del pontificato del Santo Padre Leone XIV. In esse è racchiuso un orizzonte che interpella profondamente il nostro tempo: la pace come dono da accogliere con gratitudine e, insieme, come responsabilità da assumere con coraggio. È con questo spirito che nasce PeaceMed, il progetto promosso da Caritas Italiana per la regione del Mediterraneo, terra travagliata e affascinante, crocevia di culture, di storie antiche e di ferite ancora aperte. Un'area segnata da straordinarie possibilità di incontro, ma anche da tensioni irrisolte, che chiedono di essere abitate con uno sguardo attento e condiviso.

Nato sotto il pontificato di Papa Francesco e proseguito oggi con Papa Leone XIV, PeaceMed vuole rispondere a quella "terza guerra mondiale a pezzi" tante volte evocata da Francesco. Di fronte a un mondo lacerato da conflitti frammentati e violenze diffuse, il progetto raccoglie "pezzi di pace" in Europa, Africa e Medio Oriente. È una pace "disarmata e disarmante", come ama dire papa Leone. Una pace che rifiuta ogni forma di violenza, fondata sulla dignità umana e alimentata dal dialogo tra tradizioni religiose e culture diverse. Un vero segno di speranza, un laboratorio di futuro in cui, attraverso scelte coraggiose e concrete, si afferma che la pace non è certo un'utopia ingenua, bensì un obiettivo realizzabile. PeaceMed si inserisce nel quadro più ampio dell'impegno all'estero di Caritas Italiana ed è dunque parte di un lungo cammino che da decenni vede Caritas accompagnare le comunità più fragili del mondo, promuovendo sviluppo umano integrale, la giustizia e cammini di riconciliazione. L'esperienza maturata nel tempo è il terreno fertile da cui nasce il progetto e permette di tenere insieme passato, presente e futuro: buone pratiche consolidate negli anni, le sfide dell'oggi e la responsabilità di costruire domani possibili per le nuove generazioni, soprattutto nel Mediterraneo allargato.

In un contesto segnato da crescenti frammentazioni, dall'atomizzazione delle società e dal riemergere di nuovi nazionalismi, il lavoro in rete rappresenta una scelta profondamente politica e profetica. PeaceMed valorizza il Mediterraneo come spazio di relazioni, non come linea di confine, mettendo in dialogo Caritas e Organizzazioni della Società Civile di Paesi diversi per storia, cultura e religione. La costruzione di una rete regionale, capace di condividere esperienze, buone pratiche e sfide comuni, diventa una risposta concreta alla logica dei muri e delle contrapposizioni che oggi dominano molte dinamiche internazionali. Un'attenzione particolare è rivolta ai giovani, protagonisti imprescindibili di ogni autentico processo di pace. Investire sulle nuove generazioni significa riconoscerne il potenziale trasformativo e offrire loro strumenti e competenze per la partecipazione, la riconciliazione e il dialogo.

Come ha ricordato papa Francesco in occasione del 50° anniversario di Caritas Italiana: «I giovani sono le vittime più fragili di questa epoca di cambiamento, ma anche i potenziali artefici di un cambiamento d'epoca. Non sono l'avenire, sono il presente, ma protagonisti dell'avenire. Non è mai sprecato il tempo dedicato ad essi per tessere relazioni che superino la cultura dell'indifferenza e dell'apparenza».

I giovani in PeaceMed sono infatti i principali protagonisti delle attività promosse e realizzate. Vengono coinvolti come costruttori di pace, perché le loro energie e idee siano il motore di una trasformazione sociale duratura.

La carità guida questo cammino, ricordandoci che l'unica via percorribile è quella della fraternità che ci chiede di riconoscere l'altro come parte di noi stessi. La carità ci spinge a creare comunità inclusive, in cui nessuno venga lasciato indietro, e ci chiama al dovere di "farci prossimi", di prenderci cura gli uni degli altri con la stessa premura che riserviamo ai nostri cari. Per Caritas Italiana, infatti, Peacemed è solo il principio di un cammino più vasto, un percorso che non si ferma alle parole ma che cresce nelle azioni condivise, nelle alleanze costruite giorno dopo giorno. La pace, dopotutto, è un'eredità collettiva, una responsabilità che esige coraggio, e la volontà di includere anche chi ci sembra più lontano.

Don Marco Pagnielo

Direttore di Caritas Italiana

Pace come bene comune

Viviamo in un mondo in cui, sempre più spesso, l'idea di conflitto armato e violento sembra normalizzata: un esito in qualche modo indesiderato ma necessario dei processi sociali che collegano attori sociali e interessi diversi, spesso divergenti, sia a livello locale sia globale. Ma possiamo contribuire a cambiare questa visione? Può la pace essere invece l'esito del processo di confronto? I tempi in cui viviamo ci mostrano inoltre chiaramente i meccanismi utilizzati per giustificare la violenza, che vengono impiegati per venderci la guerra come l'esito inevitabile di qualsiasi conflitto¹. Come, allora, dovremmo pensare la "pace"?

La pace non può essere trattata una proprietà da difendere da parte di alcuni a discapito di altri, ma va intesa come un bene comune: una condizione condivisa che avvantaggia tutti, non esclude nessuno e che, pertanto, deve essere costruita e tutelata insieme. Definire la pace come bene comune² sposta immediatamente il nostro atteggiamento. Ci porta dal pensare la pace come un risultato statico ("assenza di violenza per il momento"), al comprenderla come un'ecologia vivente di relazioni, istituzioni e pratiche che rendono pensabile la nonviolenza, realizzabili relazioni giuste e duratura la convivenza. Poiché i suoi benefici non ammettono esclusioni e le sue dinamiche sono interdipendenti, la pace non può essere garantita da un'azione unilaterale. Essa emerge quando persone, organizzazioni e autorità pubbliche scelgono di assumersi la responsabilità degli spazi che abitano insieme.

Questa prospettiva riposiziona anche il "contesto". Il contesto non è uno sfondo neutro; è il quadro che plasma ciò che è possibile. Le nostre società stanno attraversando transizioni interconnesse (sociali, economiche, tecnologiche, ecologiche) che spostano i rischi e ridistribuiscono le vulnerabilità. In tali condizioni, i fattori che alimentano la violenza (paura, umiliazione, disuguaglianza, disinformazione, stress ambientale) e quelli che favoriscono la pace (fiducia, riconoscimento, equità, partecipazione, cura ecologica) sono strettamente intrecciati. Leggere il contesto, quindi, è già un lavoro di pace: ci indica dove le relazioni sono logorate, dove le narrazioni polarizzano, dove le istituzioni sono deboli e dove le energie costruttive possono essere amplificate.

Comprendere la pace come bene comune chiarisce anche la differenza tra una mera "pace negativa" (assenza di violenza diretta) e una "pace positiva" o olistica più robusta (presenza di giustizia, cooperazione, inclusione e relazioni rigenerate). La prima è fragile: può essere distrutta da una voce, da uno shock, da un demagogo. La seconda è più densa: intreccia protezioni contro la violenza nella vita quotidiana — nel modo in cui ci incontriamo, deliberiamo, dissentiamo, allochiamo risorse, proteggiamo i più vulnerabili e ci prendiamo cura della nostra casa comune. In questa prospettiva, la pace non è solo un obiettivo; è performativa. "Facciamo"

¹ Morelli, A. (2022). *Principes élémentaires de propagande de guerre: Utilisables en cas de guerre froide, chaude ou tiède* (Nouvelle éd. revue et augmentée). Éditions Aden.

² Kaul I. (Ed.), *Global public goods: international cooperation in the 21st century*, Oxford Univ. Press, New York, NY 1999

la pace attraverso pratiche che ampliano il cerchio della cura, riducono lo spazio della forza e aumentano la legittimità del dialogo e delle regole condivise.

Da questo derivano tre implicazioni.

Innanzitutto, la pace è relazionale. Le persone non sono “in pace” da sole. La pace dipende da modelli di riconoscimento — vedere l’altro non come una categoria astratta o un’immagine nemica, ma come una persona con una storia e una dignità. L’arte della pace comprende quindi un lavoro deliberato sulle narrazioni: disimparare le semplificazioni, decostruire l’idea del “nemico” e creare spazio per l’ambivalenza, la vulnerabilità e la riparazione. Questo non è sentimentalismo; è strategico. La disumanizzazione spiana la strada alla violenza; la riumanizzazione riapre la strada alla politica.

In secondo luogo, la pace è istituzionale. Le relazioni richiedono strutture che prevengano la violenza e rendano possibile una cooperazione equa: governance trasparente, giusto processo, sicurezza responsabile, accesso equo alle opportunità e spazi di partecipazione. Le istituzioni non eliminano il conflitto; lo trasformano in negoziazione, diritto e politiche pubbliche. Quando le istituzioni sono deboli o parziali, la pace diventa un privilegio; quando sono credibili, la pace diventa una piattaforma comune su cui la differenza può reggersi senza ricorrere alla dominazione.

In terzo luogo, la pace è ecologica. Il collasso ambientale è un moltiplicatore di rischio: erode i mezzi di sussistenza, alimenta gli spostamenti forzati e intensifica la competizione per terra, acqua ed energia. La cura dell’ambiente e la cura della pace si rafforzano a vicenda. Un’agenda di pace che ignora i limiti ecologici produrrà nuovi conflitti; un’agenda ecologica che ignora la giustizia mancherà di legittimità.

Da queste implicazioni possiamo distillare un’architettura pratica per l’azione, adattabile a contesti e scale diverse:

- **Apprendimento e formazione.** La pace richiede competenze: pensiero critico, alfabetizzazione emotiva, trasformazione dei conflitti, comunicazione nonviolenta e competenza civica. La formazione dovrebbe essere esperienziale e riflessiva, coinvolgendo testa, cuore e mani. Dovrebbe inoltre essere coerente: il “come” dell’apprendere (partecipativo, inclusivo, dialogico) deve rispecchiare il “che cosa” insegniamo.
- **Infrastrutture relazionali.** Creare e mantenere spazi in cui le persone possano incontrarsi attraversando le linee di differenza (giovani e istituzioni, cittadini e autorità, comunità ed esperti) in condizioni di sicurezza, reciprocità e responsabilità. Questi sono gli habitat in cui la fiducia può rigenerarsi e la cooperazione diventa immaginabile.
- **Equità in economia.** Una pace accompagnata dall’umiliazione è instabile. Politiche che ampliano le opportunità eque, riducono le disuguaglianze estreme e proteggono dagli shock non sono elementi accessori; sono garanzie di pace. La dignità è la forma più forte di prevenzione.
- **Legittimità nella governance.** Istituzioni trasparenti, legali e partecipative abbassano la temperatura del conflitto offrendo canali credibili per esprimerlo. La legittimità si costruisce attraverso una pratica coerente, non tramite proclamazioni.

- **Cura della nostra casa comune.** Allineare obiettivi sociali ed ecologici: resilienza, rigenerazione delle risorse locali e cura comunitaria. Questo collega il benessere immediato alla sicurezza di lungo periodo.

Fondamentalmente, questa visione ridefinisce il ruolo degli attori della società civile e dei formatori. Essi non sono semplici trasmettitori di contenuti; sono facilitatori dell'azione collettiva. Il loro lavoro consiste nel convocare, tradurre tra mondi diversi, proteggere spazi dialogici e trasformare l'apprendimento in pratica, affinché i valori della pace si incarnino nel modo in cui si conducono le riunioni, si gestiscono i disaccordi, si prendono le decisioni e si condividono le risorse. Quando l'educazione è coerente, produce credibilità; quando la credibilità si accumula, produce influenza.

La pace come bene comune è insieme una norma e un metodo. Indica l'orizzonte, in cui tutti sono inclusi e nessuno è scartabile, e indica anche il percorso e le pratiche che rendono reale l'inclusione, istituzioni che rendono duratura l'equità e una cura ecologica che rende l'orizzonte vivibile. Chiede a ogni attore di portare una parte della responsabilità per l'insieme, nella consapevolezza che, proprio perché la pace è comune, ogni contributo onesto, per quanto piccolo, aggiunge un surplus condiviso di sicurezza, dignità e speranza.

La pace come bene comune è il modo in cui la Dottrina Sociale della Chiesa afferma che la pace non è né privata né escludibile: è una condizione condivisa, creata e custodita insieme, e misurata dal modo in cui vengono trattate le persone più vulnerabili. L'enciclica *Fratelli tutti* di Papa Francesco definisce la grammatica sociale di tale pace come "amicizia sociale" e "cultura dell'incontro", e insiste sul fatto che la costruzione della pace si sviluppa attraverso processi (verità, memoria, perdono, giustizia riparativa) piuttosto che attraverso scorciatoie o la forza. Letta insieme alla *Laudato si'*, questa visione offre una prospettiva integrale: il degrado ecologico e la frammentazione sociale sono un'unica ferita, quindi la cura della nostra casa comune è parte costitutiva della costruzione della pace, non un'agenda parallela.

Dal maggio 2025, Papa Leone XIV ha ripreso esplicitamente questo filo. Nel suo primo Messaggio per la Giornata Mondiale della Pace del 1° gennaio 2026, invita credenti e cittadini verso una pace "disarmata e disarmante", un linguaggio che sposta l'attenzione dall'equilibrio delle minacce al disarmo dei cuori, delle parole, delle istituzioni e delle economie che normalizzano l'ostilità. La pace, scrive, "esiste; vuole abitare in noi... resiste e supera la violenza"; il compito è renderla credibile nella vita pubblica. Nel suo discorso al Corpo Diplomatico (gennaio 2026) mette in guardia contro uno "zelo per la guerra" e sollecita un ritorno a una diplomazia governata dal diritto e alla protezione dei diritti umani, chiarendo che il bene comune della pace non può essere garantito da una realpolitik coercitiva.

Questa linea magisteriale si colloca su un percorso ben tracciato. *Pacem in terris* (Giovanni XXIII) delinea i quattro pilastri della pace (verità, giustizia, amore, libertà), collegandoli ai diritti e ai doveri universali nell'ordine civile. *Populorum progressio* (Paolo VI) aggiunge l'intuizione decisiva che "lo sviluppo è il nuovo nome della pace", spostando l'attenzione sulle strutture che o promuovono la dignità o la umiliano: dove i popoli sono esclusi dallo sviluppo umano integrale, il conflitto non è accidentale, ma intrinseco. Insieme,

queste prospettive conferiscono alla tua tesi una solida dimensione istituzionale: la pace come bene comune non è un sentimento, ma un'architettura fatta di memoria veritiera, relazioni giuste, sviluppo inclusivo e responsabilità ecologica, orientate alla dignità di ciascuno e al destino di tutti.

Che cosa aggiunge questo alla pratica? In primo luogo, legittima l'attenzione al modo in cui viviamo la politica e la vita civica, privilegiando l'incontro rispetto alla costruzione del nemico, il diritto rispetto alla forza. In secondo luogo, collega la pace alla giustizia distributiva e all'ecologia integrale, così che le scelte di bilancio, le politiche del lavoro e delle migrazioni e la tutela dell'ambiente diventino decisioni che costruiscono o distruggono la pace. In terzo luogo, chiarisce il tema della credibilità: la pace che proponiamo deve essere già visibile nel nostro linguaggio, nelle nostre procedure istituzionali e nelle nostre decisioni economiche. Nei termini della Dottrina Sociale della Chiesa, la pace come bene comune è insieme orizzonte e metodo, giustizia vissuta socialmente, con la terra e i poveri inclusi nel cerchio fin dall'inizio.

Sezione 1 – CONTESTO E OBIETTIVI

Il Progetto PeaceMed

"PeaceMed: Enhancing Peace as a Common Good and Strengthening CSOs in the Mediterranean" è un progetto di Caritas Italiana in collaborazione con l'associazione Rondine Cittadella della Pace, volto a promuovere la pace e lo sviluppo sostenibile nelle comunità del Mediterraneo. L'obiettivo principale è quello di rafforzare le competenze degli operatori delle Organizzazioni della Società Civile (OSC), per permettere loro di formare e sensibilizzare animatori, educatori e giovani, offrendo strumenti e metodologie concrete a favore della pace, della cooperazione e dell'integrazione regionale.

Il progetto ha riunito 31 organizzazioni della società civile provenienti da 19 Paesi diversi dell'area del Mediterraneo allargato: Italia, Grecia, Cipro, Spagna, Malta, Tunisia, Marocco, Egitto, Libano, la Terra Santa, Siria, Turchia, Iraq, Iran, Giordania, Mauritania, Gibuti e Somalia, una regione di grande rilevanza storica e strategica, ma che affronta profonde sfide politiche, economiche e sociali.

PeaceMed ha voluto affrontare tali sfide in modo integrato, rafforzando il ruolo delle Organizzazione della Società Civile (OSC) e creando una rete di collaborazione transnazionale. Questo approccio mira a contribuire a costruire una regione mediterranea più stabile, coesa e orientata alla pace e allo sviluppo sostenibile, in linea con gli obiettivi specifici del progetto: da un lato, il rafforzamento delle capacità professionali delle OSC, dall'altro, la creazione di network e spazi di cooperazione per promuovere il dialogo e la collaborazione.

Dall'analisi del contesto e dei problemi, i più rilevanti ai fini del progetto riguardano l'ambito:

- **Sociopolitico:** conflitti armati prolungati, tensioni regionali e fragilità della governance, aggravati anche da divisioni religiose e culturali.
- **Economico e sociale:** crisi economica, disuguaglianze crescenti, flussi migratori e situazioni di emergenza umanitaria che richiedono risposte inclusive e sostenibili.
- **Capacità e governance delle OSC:** carenze gestionali, frammentazione e isolamento delle organizzazioni locali, spesso prive di strumenti e reti adeguate per affrontare sfide complesse.
- **Animazione giovanile:** scarso coinvolgimento dei giovani nei processi di pace e limitate opportunità di *empowerment* per il loro ruolo di agenti di cambiamento.

Attraverso un approccio partecipativo e inclusivo, PeaceMed contribuisce a potenziare le competenze degli operatori delle OSC e a sviluppare strumenti utili per mobilitare i giovani nella promozione della pace come bene comune e nello sviluppo sostenibile delle comunità locali.

Le attività formative del progetto

Il percorso formativo previsto dal progetto si è articolato in diverse fasi:

1. **Analisi dei bisogni formativi:** una valutazione sistematica delle competenze e delle necessità degli operatori delle OSC, per individuare lacune e risorse necessarie a migliorare l'efficacia delle azioni di pace e sviluppo sostenibile. Questa analisi ha costituito la base di riferimento per monitorare i progressi del progetto.
2. **Workshop intensivo in presenza** (marzo 2025, Cipro): evento inaugurale che ha permesso di condividere conoscenze e avviare una rete di collaborazione tra i partecipanti. Il workshop si è focalizzato su attività pratiche di group building volte a creare connessione tra i partecipanti del progetto, e ha gettato le fondamenta per le attività successive.
3. **Percorso formativo online:** tre incontri che hanno combinato teoria, esercitazioni pratiche e testimonianze. Due di essi hanno introdotto parole chiave del *Metodo Rondine* (relazione, conflitto, nemico), mentre il terzo è stato dedicato alla presentazione del manuale, con l'obiettivo di fornire ai partecipanti strumenti pratici e applicabili nei propri contesti.
4. **Training residenziale** (novembre 2025, Rondine e Roma): evento conclusivo e più intenso del programma, della durata di cinque giorni. In questa occasione i partecipanti hanno sperimentato in prima persona le attività, riflettendo con lo staff formativo riguardo le modalità di replicabilità nei propri contesti. Durante il training hanno inoltre avuto l'opportunità di ideare e testare nuove attività come formatori, ricevendo feedback mirati sul proprio operato.

Grazie a questo percorso, il progetto contribuisce a rafforzare le capacità delle OSC, a promuovere il dialogo e la collaborazione transnazionale, e a valorizzare il ruolo dei giovani come protagonisti attivi nei processi di pace e di sviluppo sostenibile.

L'obiettivo è rafforzare le competenze e la governance delle organizzazioni partecipanti, costruendo percorsi condivisi di pace e creando una rete regionale capace di affrontare insieme sfide comuni in un tempo segnato da crescenti tensioni.

Metodologia

Un lavoro significativo per la pace richiede un solido quadro metodologico. Per questo Caritas Italiana ha condotto un accurato processo di selezione per individuare l'organizzazione più adeguata a sviluppare e realizzare il percorso formativo di PeaceMed.

Dopo un'attenta valutazione delle organizzazioni qualificate, Rondine Cittadella della Pace è stata scelta come partner formativo del progetto. Due elementi hanno guidato questa decisione: la significativa esperienza di

Rondine nella trasformazione dei conflitti e la sua metodologia consolidata, che ha ottenuto un riconoscimento internazionale grazie ad anni di applicazione coerente e di continuo affinamento.

Il Metodo Rondine è orientato alla pratica ed è stato sviluppato attraverso un impegno costante con giovani provenienti da contesti colpiti da conflitti. Esso si concentra sul rafforzamento delle capacità dei partecipanti come costruttori e costruttrici di pace attivi, fornendo cornici concettuali, strumenti pratici e competenze relazionali necessarie a interrompere i cicli di violenza nelle proprie comunità.

Rondine Cittadella della Pace è l'organizzazione responsabile dell'erogazione della formazione in presenza e online descritta in questo manuale.

Rondine Cittadella Della Pace

La Cittadella della Pace ha preso vita nel 1998 a Rondine, un suggestivo borgo medievale della Toscana, immerso tra le colline a pochi chilometri da Arezzo. In questo luogo denso di storia e bellezza, si sviluppano i principali programmi educativo-formativi promossi dall'organizzazione. Questi percorsi offrono a chi vi partecipa una duplice opportunità: intraprendere un cammino di rigenerazione dell'umano – inteso come crescita personale e relazionale – e sviluppare una leadership autentica, capace di mettere al centro la cura della propria comunità e la ricerca del bene comune.

Animata dalla visione di un mondo libero dalla guerra, Rondine promuove e diffonde il proprio approccio educativo, il cosiddetto Metodo Rondine, una metodologia originale per la trasformazione creativa dei conflitti.

Il cuore pulsante di questa visione è la World House – lo Studentato Internazionale, nato nel 1997. Qui vengono accolti ogni anno giovani provenienti da Paesi segnati da guerre o in delicati contesti di post-conflitto, ragazzi e ragazze che si trovano alle soglie della vita adulta e scelgono di affrontare un'esperienza tanto impegnativa quanto straordinaria: costruire una relazione autentica con la persona che la Storia ha decretato essere sua "nemica".

Attraverso la convivenza quotidiana, regolata da una struttura educativa consolidata e da un percorso formativo intenso, i giovani della World House imparano a riconoscere l'umanità nell'altro, che porta ferite diverse dalle proprie. Il dialogo, la vita condivisa e il confronto costante diventano strumenti di trasformazione personale e sociale.

Durante la loro permanenza, i partecipanti sviluppano competenze relazionali, progettuali e civiche, combinando la formazione accademica con l'educazione non formale e l'impegno attivo nella società. Insieme, immaginano e costruiscono soluzioni nuove e creative per trasformare i conflitti, portando con sé, al termine del percorso, una visione di pace concreta e profondamente radicata nell'esperienza vissuta.

Il Metodo Rondine

Il Metodo Rondine è un approccio educativo e formativo riconosciuto e apprezzato sia in ambito accademico italiano che internazionale, elaborato sulla base di oltre trent'anni di esperienza di Rondine Cittadella della Pace nella trasformazione dei conflitti. Esso si ispira all'esperienza immersiva vissuta dai giovani della World House, lo Studentato internazionale di Rondine, e può essere applicato a qualsiasi contesto caratterizzato dalla presenza di conflitti, ovvero a ogni situazione in cui sia coinvolto l'essere umano.

Il Metodo Rondine propone un percorso di cambiamento profondo, che invita a decostruire la logica del "nemico" e a considerare il conflitto non come una problematica da risolvere, ma come un'occasione generativa di crescita personale e collettiva.

Al centro del Metodo vi è la creazione di ambienti positivi e generativi, veri e propri habitat relazionali, in grado di orientare il comportamento individuale. In questi spazi si sviluppano relazioni fondate sulla fiducia, sul rispetto e sulla collaborazione, elementi essenziali per abitare il conflitto in modo trasformativo.

Il Metodo Rondine favorisce un cambiamento di mentalità e comportamenti, aiutando i partecipanti a maturare una nuova visione del conflitto: da minaccia da evitare a leva per la trasformazione. In questo processo si formano leader attivi di pace, persone capaci di agire con consapevolezza, empatia e responsabilità nei contesti sociali, pubblici e professionali in cui operano.

L'obiettivo del Metodo va oltre la dimensione individuale: mira a generare un impatto concreto e duraturo anche a livello sistemico e culturale. Attraverso programmi e progetti specifici, promuove pratiche che rafforzano la pace, la giustizia e la coesione sociale.

Un tratto distintivo di questo approccio è la sua capacità di integrare sfera privata e sfera pubblica. Le competenze acquisite non si limitano ad avere una ricaduta nella formazione dei singoli soggetti, ma si traducono in strumenti da applicare nella vita quotidiana e delle comunità di appartenenza, nonché nei contesti professionali, al fine di contribuire alla costruzione di una società pacifica, giusta e coesa.

«Infine, la via della pace passa per l'educazione, che è il principale investimento sul futuro e sulle giovani generazioni». Queste parole di papa Francesco indicano con chiarezza una direzione essenziale: la pace non è solo un obiettivo politico o diplomatico, ma un processo che si costruisce nel tempo, attraverso scelte quotidiane, relazioni e pratiche educative. Non si tratta di un'idea astratta, bensì di una possibilità concreta di azione, accessibile a ciascuno e ciascuna di noi.

Già san Giovanni XXIII, nella *Pacem in terris*, era consapevole del rischio che le parole restassero inascoltate. Per questo invitava persone, famiglie e comunità a diventare laboratori artigiani di pace, capaci di incarnare nei gesti quotidiani i valori di giustizia, libertà e responsabilità. Così pure Papa Leone XIV riprende e rilancia questa intuizione, indicando una via praticabile e non illusoria: la via dell'educazione.

In varie circostanze ci ripete: «costruiamo ponti e abbracciamo la pace con concretezza, perché la pace non sia un'idea ma un'azione quotidiana». L'educazione e la formazione, in questa prospettiva di azioni quotidiane, non sono soltanto trasmissione di contenuti, ma uno spazio di coerenza tra pensiero e azione. Sono il luogo in cui le parole acquistano credibilità perché sono sostenute da comportamenti, relazioni e scelte concrete. Per questo la responsabilità educativa non riguarda solo chi opera professionalmente nel campo della formazione, ma attraversa tutti i ruoli sociali: educare è un compito diffuso, che interpella ambasciatori, decisori politici, cittadine e cittadini, comunità intere. Così la pace diventa "azione quotidiana". Possiamo infatti dire che educare e formare significa abitare il quotidiano con consapevolezza. Significa scegliere se voltarsi dall'altra parte o restare presenti davanti alla sofferenza; se ignorare o ascoltare; se sprecare o prendersi cura. Educare è un gesto semplice e insieme radicale: è accogliere l'altro per ciò che è, riconoscendone la dignità, e allo stesso tempo accompagnarlo verso ciò che può diventare, attraversando fragilità, paure e conflitti. È un dono che non elimina i conflitti, ma insegna ad attraversarli senza paura, una pratica dell'amore che permette di interiorizzare valori come giustizia, libertà e verità, senza bisogno di proclamarli continuamente.

Il ricordo di una mano che accompagna, che non lascia sola una persona nel momento della paura, diventa così una potente metafora educativa. È l'immagine di una fiducia che si trasmette nel tempo, che resta anche quando la presenza fisica viene meno. Nella vita adulta, nonostante i traguardi dell'autonomia, rimane vivo il bisogno di offrire e ricevere quella mano: segno della nostra "meravigliosa insufficienza", che ci rende educabili sempre.

Franco Vaccari

Fondatore e presidente di Rondine Cittadella della Pace

Obiettivi del PeaceMed Training Manual

Questo manuale è concepito come una guida pratica rivolta agli operatori delle Organizzazioni della Società Civile, con l'obiettivo di supportarli nella realizzazione di attività formative finalizzate alla promozione del dialogo, della pace e dell'inclusione. Il documento si fonda sull'esperienza di Rondine Cittadella della Pace come ente di formazione, nonché sulle pratiche sperimentate durante le sessioni rivolte ai partecipanti del progetto PeaceMed.

In coerenza con i valori di inclusività e di promozione del bene comune, il manuale integra i risultati emersi dal training residenziale, nel corso del quale i partecipanti hanno ideato nuove attività formative da implementare nei propri contesti di riferimento. Ne risulta così un lavoro collettivo, che non intende configurarsi come un testo statico, bensì come uno strumento dinamico, aperto a raccogliere nel tempo i contributi di tutti coloro che continueranno a progettare, sperimentare e applicare attività educative in situazioni di fragilità sociale e culturale.

Il presente lavoro mira a:

- Offrire ai partecipanti del progetto PeaceMed strumenti pratici e informazioni utili alla messa in atto di ciò che è stato appreso durante l'esperienza formativa.
- Fornire uno strumento snello e adattabile, capace di essere utilizzato in contesti diversi e multiculturali per la gestione dei gruppi.
- Sostenere l'autoconoscenza e lo sviluppo dell'intelligenza emotiva, come base per percorsi di pace e riconciliazione efficaci e duraturi.
- Promuovere la riflessione individuale e di gruppo attraverso attività che stimolino il pensiero critico e la consapevolezza personale.
- Proporre giochi e attività formative suddivisi per tipologie da poter utilizzare nei contesti formativi.
- Facilitare la comprensione e l'accesso ai contenuti attraverso la traduzione in più lingue, con il contributo di studenti ed ex studenti che condividono il background linguistico dei partecipanti.

Sezione 2 – FONDAMENTI DEL METODO RONDINE

L'approccio relazionale al conflitto del Metodo Rondine

Per comprendere il Metodo Rondine è innanzitutto necessario chiarire cosa si intende per “metodo”. Il significato attribuito è quello etimologico, che deriva dal greco, μέθοδος (*mèthodos*) e che indica letteralmente il “percorrere una via”. In questa accezione, il metodo non va inteso come una procedura rigida o come una sequenza fissa di passaggi da applicare meccanicamente, bensì come un cammino: un percorso che accompagna e orienta un processo nel tempo.

Da questa prospettiva, il metodo può essere paragonato a un viaggio. Nasce da un'intuizione, da un desiderio o persino da un sogno, e si sviluppa progressivamente attraverso esperienze, incontri e apprendimenti. La meta non è sempre chiaramente definita all'inizio, ma prende forma lungo il cammino stesso, grazie a ciò che emerge e si trasforma nel corso dell'esperienza.

Il Metodo Rondine si è sviluppato attraverso un processo di tipo induttivo, fondato su oltre vent'anni di lavoro ed esperienza con giovani internazionali coinvolti nel programma World House. Gli approcci induttivi partono dall'esperienza vissuta e dall'osservazione della realtà per arrivare, gradualmente, alla costruzione di un quadro teorico più ampio e strutturato.

Al centro del Metodo Rondine vi è la convinzione che, attraverso la creazione di relazioni concrete e significative, sia possibile rigenerare l'essere umano. Questo processo passa dal riconoscimento e dall'attraversamento del proprio dolore e di quello dell'altro, aprendo la strada allo sviluppo della capacità di trasformare i conflitti e di decostruire l'immagine del “nemico”.

Il conflitto, in tale prospettiva, non è interpretato come un'anomalia da eliminare, bensì come una dimensione costitutiva delle relazioni umane. Quando viene riconosciuto e abitato in modo consapevole, il conflitto-relazione può diventare occasione di apprendimento, trasformazione e crescita. È per questo motivo che il Metodo Rondine si configura come un approccio relazionale al conflitto.

Al cuore del Metodo Rondine vi sono tre concetti chiave: relazione, conflitto e nemico che orientano tutte le attività educative di Rondine. L'idea centrale di questo approccio è che attraverso la relazione le persone possano riscoprire l'umanità dell'altro, compresa quella di chi un tempo era percepito come “nemico”.

Relazione

Secondo il Metodo Rondine, la relazione precede la persona. L'essere umano non esiste in modo isolato, ma prende forma, cresce e si sviluppa all'interno di una rete di relazioni. Dalla relazione tra i genitori che rende possibile la nascita, fino ai legami sociali che garantiscono la sopravvivenza e il benessere, la dimensione relazionale costituisce una condizione originaria e imprescindibile dell'esistenza umana. Anche nelle società contemporanee, nonostante l'enfasi sull'autonomia individuale, le persone rimangono profondamente

interdipendenti e continuano a fare affidamento sugli altri per soddisfare bisogni fondamentali, materiali ed emotivi. Tuttavia, nel corso della vita, questa interdipendenza viene spesso dimenticata, lasciando spazio all'illusione dell'autosufficienza, che può portare a svalutare o trascurare le relazioni, passate e presenti.

Le relazioni rappresentano dunque una condizione essenziale per lo sviluppo umano, ma non sono sempre semplici o lineari. Possono essere complesse, faticose e talvolta dolorose, soprattutto quando entrano in gioco valori divergenti, vissuti emotivi intensi o comportamenti percepiti come minacciosi. Se è pressoché spontaneo prendersi cura delle relazioni percepite come positive e gratificanti, quelle che generano disagio o tensione vengono spesso evitate, interrotte o rimosse. Il Metodo Rondine propone un cambio di prospettiva: investire sulla relazione, riconoscendone la dimensione intrinsecamente conflittuale, e considerarla come uno spazio potenziale di apprendimento, consapevolezza e trasformazione.

Nel Metodo Rondine, ogni relazione opera simultaneamente su tre livelli interconnessi: il livello concreto, il livello inconscio e il livello immaginativo. Questi livelli coesistono in ogni esperienza relazionale e necessitano di un equilibrio dinamico per consentire alla relazione di funzionare in modo armonico.

Il livello concreto riguarda il presente e comprende tutti gli aspetti osservabili della relazione: le parole pronunciate, i comportamenti, le azioni, la prossimità fisica, gli spazi condivisi e le modalità di interazione. È attraverso l'incontro nella relazione concreta che diventa possibile ridurre pregiudizi, superare stereotipi e migliorare la qualità delle relazioni, sia a livello individuale sia tra gruppi sociali.

Il livello inconscio è legato al passato e include memorie, emozioni ed esperienze pregresse che continuano a influenzare le interazioni presenti, spesso al di fuori della consapevolezza. Eventi come traumi, esclusioni o ferite non elaborate possono riattivarsi nella relazione attuale e condizionare le reazioni emotive e comportamentali. Se questo livello non viene riconosciuto e accolto, può generare risposte automatiche che rischiano di danneggiare la relazione e le persone coinvolte.

Il livello immaginativo è orientato al futuro e comprende aspettative, desideri, paure e le immagini interpretative che ciascuno costruisce sull'altro e sulla relazione. L'immaginazione svolge un ruolo centrale nei processi anticipatori e decisionali. A differenza della fantasia, essa è radicata nella realtà e può sostenere oppure ostacolare lo sviluppo della relazione, influenzando il modo in cui l'altro viene percepito e interpretato.

L'equilibrio tra questi tre livelli è reso possibile da un processo definito *accomodamento psichico*. Analogamente a quanto avviene nella messa a fuoco visiva attraverso il cristallino, l'accomodamento psichico consente di regolare emozioni, immaginazione e comportamenti concreti all'interno della relazione. Questo processo non è automatico, ma richiede consapevolezza, apertura e disponibilità a mettersi in gioco. Quando tale meccanismo si interrompe o si indebolisce, la relazione può distorcersi, dando origine, in alcuni casi, a ciò che il Metodo Rondine definisce *shock relazionali*.

Gli shock relazionali sono interruzioni improvvisate dell'equilibrio relazionale, spesso innescate da eventi esterni che producono forti reazioni interiori, colpendo in particolare il livello inconscio. Nel contesto di

Rondine, questi shock possono verificarsi, ad esempio, quando nei Paesi di origine dei partecipanti si riaccendono conflitti armati, destabilizzando relazioni che fino a quel momento si erano basate sulla fiducia e sul riconoscimento reciproco. In tali situazioni non esistono soluzioni standardizzate: sono necessari empatia, ascolto profondo, pazienza e creatività per ricostruire uno spazio relazionale in cui il dolore possa essere accolto ed espresso.

Affinché una relazione rimanga viva e stabile nel tempo, è necessaria una cura costante. Questa responsabilità non riguarda solo il singolo individuo o l'altro, ma la relazione stessa come sistema, come un "NOI" che va oltre le singole parti. La manutenzione della relazione può essere ordinaria o straordinaria. La manutenzione ordinaria si realizza nella quotidianità attraverso il dialogo, la presenza, la condivisione e l'empatia. La manutenzione straordinaria diventa invece necessaria nei momenti di crisi o a seguito di uno shock relazionale e può prevedere interventi mirati, individuali o di gruppo, per ristabilire fiducia ed equilibrio. In questo quadro, l'ascolto attivo svolge un ruolo centrale nel sostenere l'equilibrio relazionale. Esso implica la capacità di centrarsi su di sé, mantenere un'intenzione autentica all'ascolto, restare presenti, consapevoli e disponibili all'interazione con l'altro. L'ascolto attivo contribuisce a fare della relazione uno spazio di connessione e comprensione, piuttosto che di fraintendimento e chiusura.

Prendersi cura della relazione significa, in ultima analisi, investire nel NOI. Quando la relazione viene riconosciuta e nutrita, diventano possibili processi di crescita e trasformazione; quando viene trascurata, possono emergere stagnazione, distanza e rottura. Il Metodo Rondine invita individui e comunità a considerare la relazione come un sistema vivente, che richiede responsabilità, attenzione e cura continua.

Conflitto

La parola conflitto (dal latino *conflictūs*) significa originariamente "collisione", "urto". Dal punto di vista etimologico, il termine è neutro e non porta con sé un significato intrinsecamente negativo. Anche nel mondo fisico, la collisione svolge un ruolo trasformativo: l'attrito, che è una forma di collisione, consente alla materia di modificarsi e di cambiare. Senza attrito, molti processi di trasformazione non sarebbero possibili. Questa osservazione introduce un elemento centrale: il conflitto, di per sé, non è distruttivo, ma potenzialmente generativo.

Nella vita quotidiana, il conflitto emerge ogni volta che le differenze entrano in relazione. Differenze di opinioni, bisogni, aspettative, valori o visioni del mondo. In questo senso, il conflitto non rappresenta un'eccezione, ma una presenza costante dell'esperienza umana. Le differenze non sono problematiche in sé; al contrario, sono una condizione necessaria per la crescita, l'evoluzione e la creatività. Ciò che determina se un conflitto diventa distruttivo o generativo non è la sua esistenza, ma il modo in cui viene riconosciuto, affrontato e accompagnato.

Le diverse discipline offrono letture complementari del conflitto. In psicologia, il conflitto è inteso come una tensione interna, cognitiva o emotiva, tra bisogni, desideri o valori in competizione. Può manifestarsi quando una persona si trova di fronte a scelte incompatibili o quando convinzioni profonde vengono messe in discussione. Sebbene il conflitto interiore possa generare stress o disorientamento, esso possiede anche un forte potenziale trasformativo. Se affrontato in modo consapevole, può favorire lo sviluppo della resilienza, dell'intelligenza emotiva e di una maggiore conoscenza di sé.

A livello sociale, la sociologia considera il conflitto un elemento strutturale della vita collettiva, spesso legato a questioni di potere, risorse, riconoscimento e diritti. Da questa prospettiva, il conflitto agisce come un catalizzatore del cambiamento. Molte trasformazioni storiche, come i movimenti per i diritti civili, l'uguaglianza di genere, le tutele del lavoro o la giustizia ambientale, sono nate proprio da tensioni sociali. Il conflitto rende visibili disuguaglianze e ingiustizie, stimolando processi di presa di coscienza, partecipazione e azione collettiva.

Anche la filosofia riconosce nel conflitto una forza motrice dello sviluppo. Nel pensiero dialettico, il progresso avviene attraverso la tensione tra posizioni diverse: una tesi viene messa in discussione da un'antitesi e dalla loro interazione emerge una sintesi, che integra e supera entrambe. Questa sintesi diventa a sua volta il punto di partenza di un nuovo processo. In questa prospettiva, il conflitto non è qualcosa da eliminare, ma una condizione necessaria per l'evoluzione personale, sociale e culturale. Già Eraclito descriveva *pólemos* come una forza generativa, alla base del cambiamento e della differenziazione della realtà.

Tornando all'idea del conflitto come una collisione tra differenze, appare evidente come l'incontro con l'altro richieda spesso un adattamento: un cambiamento nel comportamento, nella percezione o nelle aspettative. La vita può così essere intesa come un movimento continuo tra differenze, talvolta minime e quotidiane, talvolta ampie e sistemiche, come quelle tra culture, sistemi politici o aree geopolitiche. Sebbene le differenze su larga scala attirino maggiormente l'attenzione, sono spesso le piccole differenze quotidiane a influenzare più profondamente l'esperienza vissuta delle persone.

Poiché le differenze sono inevitabili, il conflitto non può essere eliminato. Da qui nasce un'intuizione relazionale fondamentale: non esiste conflitto senza relazione, né relazione senza il potenziale del conflitto. I conflitti operano su diversi livelli: intrapersonale, interpersonale e intergruppo. A livello intrapersonale, riguarda le tensioni interne all'individuo, come il confronto tra valori, bisogni o desideri contrastanti. A livello interpersonale, emerge nelle relazioni tra due o più persone ed è spesso legato a differenze di aspettative, opinioni, valori o priorità. A livello intergruppo, coinvolge gruppi definiti da identità sociali, culturali, politiche, etniche o religiose ed è frequentemente connesso a squilibri di potere, accesso alle risorse e narrazioni collettive contrapposte.

Nel linguaggio comune, il conflitto a livello intergruppo e internazionale, viene spesso confuso con la guerra. Questa sovrapposizione semantica è considerata, nel Metodo Rondine, profondamente erronea e costituisce il motivo per cui le persone tendono a temere ed evitare il conflitto in ogni sua forma. È importante invece

chiarire che conflitto e guerra non sono sinonimi. La guerra è una forma violenta e degenerata di conflitto, che si manifesta quando i conflitti vengono ignorati, negati o mal gestiti nel tempo.

“Nemico”

Anche la pace non può essere separata dal conflitto. A Rondine, la pace non è considerata un ideale astratto, ma una pratica vissuta e radicata nelle relazioni. La pace si costruisce affrontando consapevolmente il conflitto, non evitandolo. Essa diventa possibile solo nella relazione con il “nemico”, non con chi già condivide le nostre stesse posizioni.

Secondo il Metodo Rondine, il “nemico” è un inganno. Non è una realtà oggettiva o naturale, ma una costruzione psicologica e sociale. Nessun essere umano è “nemico” per natura, ma il “nemico” viene piuttosto creato attraverso processi di percezione, interpretazione e narrazione. Nei momenti di crisi, incertezza o instabilità, la figura del “nemico” emerge spesso come un modo per semplificare la complessità e dare un senso a problemi irrisolti. Identificando un “nemico” esterno, individui e società possono infatti canalizzare frustrazione, paura e rabbia verso l'esterno, rafforzando temporaneamente la coesione interna e il senso di appartenenza. Tuttavia, questa apparente unità ha un costo elevato: la progressiva disumanizzazione dell'altro.

La costruzione del “nemico” non è improvvisa, ma graduale, e spesso inizia al livello immaginativo e inconscio della relazione. In questa fase iniziale, l'altro non viene più percepito attraverso l'esperienza diretta, ma attraverso supposizioni e aspettative, caricate di forti emozioni. Tali costruzioni mentali sono plasmate da molteplici fattori tra cui esperienze passate, paure personali, memorie e traumi collettivi, discorsi politici, rappresentazioni mediatiche e identità culturali o nazionali. Con il tempo, questa distorsione immaginativa diventa sempre più convincente, come un miraggio che lentamente assume l'apparenza della realtà.

Man mano che questo processo si approfondisce, la persona concreta inizia a scomparire dalla percezione. L'altro non viene più incontrato come essere umano complesso, ma come una figura semplificata e distorta, quasi un fantasma, su cui vengono proiettate paure e minacce. Questa immagine deformata diventa spaventosa e assoluta, lasciando poco spazio alla sfumatura o al dubbio. Alla fine, l'idea del “nemico” si consolida pienamente e si estende oltre l'individuo fino a includere un intero gruppo. A questo stadio, l'appartenenza a una determinata nazionalità, etnia, religione o posizione politica è sufficiente per definire qualcuno come “nemico”. La differenza, che potrebbe essere fonte di apprendimento e arricchimento, non è più vista come una risorsa, ma come un pericolo da evitare.

Il Metodo Rondine sottolinea che l'unico modo per decostruire l'inganno del “nemico” è attraverso relazioni concrete e la condivisione di spazi, tempi, storie e vita quotidiana. L'incontro diretto con la persona reale che si cela dietro il “nemico”, permette all'illusione di dissolversi. Ciò non significa negare il dolore, l'ingiustizia o la differenza, né implica una riconciliazione immediata. Significa piuttosto riaprire la possibilità di vedere l'altro

come una persona, con tutte le sue emozioni e bisogni esistenziali. In questo modo, la decostruzione dell'immagine del "nemico" diventa un passaggio fondamentale per la trasformazione creativa del conflitto e per la costruzione di una pace autentica e duratura.

Sezione 3 – ESSERE FORMATORI, FARE FORMAZIONE

Approccio metodologico del PeaceMed Training Manual

L'approccio metodologico adottato nel seguente manuale è quello dell'Apprendimento esperienziale. Tale approccio di educazione non formale, permette ai partecipanti di diventare protagonisti attivi del proprio processo formativo, imparando attraverso l'esperienza diretta, la riflessione e l'applicazione nella vita reale. Questo processo stimola una comprensione più profonda e duratura e favorisce lo sviluppo di competenze personali, relazionali ed emotive, essenziali per affrontare in modo consapevole e trasformativo situazioni complesse, come i conflitti tra persone e gruppi e le dinamiche interculturali. In questo modo, l'apprendimento diventa non solo conoscenza, ma anche cambiamento.

Le caratteristiche principali dell'Apprendimento esperienziale sono:

- ◆ *L'apprendimento si basa sull'esperienza*

Le persone apprendono meglio attraverso il fare, vivendo esperienze dirette (*learning by doing*). Attività, giochi, role play e simulazioni vengono utilizzati per immergere i partecipanti in situazioni che stimolano riflessione e consapevolezza.

- ◆ *L'apprendimento è un processo, non un prodotto*

Avviene attraverso un processo ciclico (come illustrato nel ciclo di Kolb). Non si tratta solo di assimilare nozioni, ma di elaborare, riflettere e applicare ciò che si è vissuto.

- ◆ *La riflessione è essenziale*

L'esperienza da sola non è sufficiente: i partecipanti hanno bisogno di una riflessione strutturata per dare significato a ciò che è accaduto. Per questo le attività proposte non forniscono risposte preconfezionate, ma sono pensate per stimolare una riflessione personale e collettiva. L'obiettivo è valorizzare le esperienze e le competenze già presenti nei partecipanti, accompagnandoli a collegare l'esperienza personale a concetti, teorie e valori più ampi.

- ◆ *L'apprendimento è personale e sociale*

L'apprendimento esperienziale valorizza la soggettività di ogni partecipante e le caratteristiche del gruppo. Si impara con e attraverso gli altri: il dialogo, le dinamiche di gruppo e la costruzione condivisa del significato sono elementi centrali. Le attività quindi si sviluppano contemporaneamente sulla dimensione individuale, di gruppo e collettiva, favorendo l'esplorazione delle dinamiche interne a ciascun partecipante e le relazioni che si creano all'interno del gruppo, per costruire un'esperienza integrata e condivisa. Questo approccio sviluppa consapevolezza di sé ed empatia, qualità fondamentali nel lavoro di pace.

- ◆ *Chi apprende è un partecipante attivo*

I partecipanti non sono destinatari passivi di conoscenze, ma co-creatori del processo di apprendimento. I formatori accompagnano piuttosto che istruire. A tal proposito la formazione prevede momenti dedicati

all'elaborazione e alla contestualizzazione delle esperienze vissute, in un ambiente di ascolto reciproco e dialogo aperto. I contenuti vengono sempre modulati in base al contesto socio-culturale dei partecipanti, garantendo così una risposta efficace alle diverse sensibilità e valorizzando la diversità come risorsa fondamentale per l'apprendimento.

◆ *L'apprendimento ha rilevanza nella vita reale*

L'approccio esperienziale si collega a contesti, problemi e sfide concreti. Incoraggia pertanto a trasferire, con i dovuti accorgimenti, quanto appreso nella vita quotidiana, nell'impegno civico o nel cambiamento sociale.

◆ *L'apprendimento coinvolge emozioni, corpo e mente*

L'apprendimento esperienziale si fonda sull'integrazione di tre dimensioni fondamentali: la testa (pensiero), il cuore (emozioni) e le mani (azione). In questo approccio le emozioni e la consapevolezza corporea non sono considerate elementi marginali o di disturbo, bensì componenti essenziali del processo formativo. Per questo motivo la formazione include attività che coinvolgono il corpo e l'espressione emotiva in una prospettiva olistica e di "umano integrale".

Scheda di approfondimento – Il ciclo di Kolb

Il Ciclo di apprendimento esperienziale di Kolb è un processo in quattro fasi che descrive come le persone apprendono dall'esperienza. Sviluppato da David A. Kolb nel 1984, è ampiamente utilizzato nell'educazione non formale, in particolare nei contesti di peacebuilding, dialogo e facilitazione di gruppo.

David Kolb è un teorico dell'educazione statunitense, noto soprattutto per il suo lavoro sull'apprendimento esperienziale. Negli anni '80 ha elaborato un modello basato sull'idea che l'apprendimento sia un processo attraverso il quale la conoscenza si costruisce trasformando l'esperienza. Si parla di "ciclo" perché l'apprendimento è un processo continuo: dopo aver sperimentato qualcosa (sperimentazione attiva), si generano nuove esperienze, che a loro volta alimentano nuove riflessioni e ulteriori apprendimenti.

*"L'apprendimento è il processo attraverso cui la conoscenza viene creata tramite la trasformazione dell'esperienza." — D. Kolb**

Il ciclo di Kolb ha quattro fasi che rendono l'apprendimento esperienziale efficace ed efficiente:

1. *Esperienza concreta (fare / vivere un'esperienza)*

Il partecipante vive attivamente un'attività e discute l'esperienza vissuta all'interno della sessione formativa, con un'attenzione particolare al coinvolgimento emotivo e all'intuizione.

Esempio: partecipare a un role-play, a una simulazione o a un esercizio di gruppo.

2. *Osservazione riflessiva (riflettere sull'esperienza)*

Il partecipante riflette sull'esperienza da diversi punti di vista, osservando, analizzando e interpretando sensazioni e comportamenti emersi, con l'obiettivo di comprenderli in profondità.

Esempio: discutere ciò che è accaduto, come ci si è sentiti e quali aspetti ci hanno colpito di più.

3. *Concettualizzazione astratta (apprendere dall'esperienza)*

Il partecipante trae delle conclusioni e sviluppa teorie o concetti a partire da quanto osservato. Organizza e generalizza le competenze e i concetti appresi, collegandoli a situazioni esterne, sia personali che professionali.

Esempio: collegare l'esperienza ai principi del peacebuilding, alla teoria del conflitto o alle dinamiche di gruppo.

4. *Sperimentazione attiva (applicare quanto appreso)*

5. Il partecipante mette in pratica ciò che ha appreso in situazioni reali, testando le conoscenze e le abilità acquisite con un focus sul cambiamento e sulla crescita, sia personale che professionale.

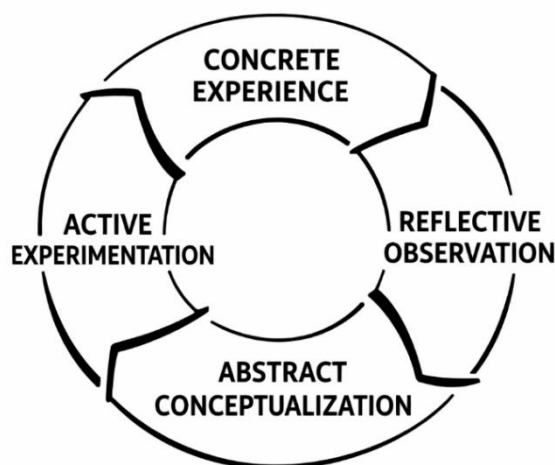
Esempio: applicare nuove competenze nella vita quotidiana.

Questa fase finale si trasforma a sua volta in una nuova esperienza concreta, dando inizio a un nuovo ciclo di apprendimento.

È per questo che Kolb descrive l'apprendimento esperienziale come un processo a spirale, in cui ogni ciclo porta a una comprensione più profonda e a competenze sempre più raffinate.

Perché utilizzare il ciclo di Kolb nella progettazione formativa?

- Aiuta a creare attività di apprendimento coinvolgenti ed efficaci.
- Favorisce un apprendimento profondo, collegando azione, riflessione, teoria e pratica.
- Funziona bene con gruppi eterogenei e stili di apprendimento diversi.
- Stimola la consapevolezza di sé e il pensiero critico. thinking.



**In David A. Kolb, *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, 1984*

Il ruolo del formatore e della formatrice

I formatori e le formatrici costituiscono una risorsa strategica per la promozione della pace come bene comune, in piena coerenza con i valori e l'impegno di Caritas Italiana e di Rondine Cittadella della Pace. La loro funzione va ben oltre la mera trasmissione di contenuti: essi si pongono come facilitatori di processi di apprendimento trasformativo, in grado di generare spazi sicuri di confronto, promuovere il dialogo interculturale e accompagnare le comunità locali nella costruzione di percorsi di riconciliazione, inclusione e sviluppo sostenibile.

In questa prospettiva, il loro ruolo è quello di attivatori di partecipazione: riconoscono e valorizzano i saperi e le esperienze dei gruppi in apprendimento, con particolare attenzione al protagonismo giovanile, considerato un motore essenziale del cambiamento sociale e culturale. Favoriscono così la nascita di dinamiche di corresponsabilità, in cui i partecipanti non sono semplici destinatari ma attori attivi del processo formativo.

Al tempo stesso, i formatori si configurano come promotori di dialogo e coesione. Attraverso l'ascolto empatico e la cura delle relazioni, contribuiscono a prevenire e trasformare i conflitti, stimolando la fiducia reciproca e la collaborazione tra gruppi e individui portatori di identità e visioni differenti.

Infine, i formatori accompagnano lo sviluppo delle competenze personali e sociali, incoraggiano il pensiero critico e creativo, sostengono l'autonomia e la responsabilità di chi partecipa ai percorsi, affinché ciascuno possa sentirsi in grado di contribuire attivamente al bene comune. In questo senso, essi rappresentano non solo guide, ma veri e propri facilitatori di cambiamento, capaci di connettere le dimensioni individuali e collettive, locali e globali, del lavoro per la pace.

Etica del formatore e della formatrice

In ogni percorso educativo e formativo, soprattutto in contesti segnati da fragilità o tensioni, è essenziale che l'azione dei formatori e operatori sia guidata da un solido riferimento etico. I principi che seguono rappresentano le fondamenta del loro agire quotidiano e riflettono i valori che ispirano il loro impegno. Non si tratta solo di linee guida astratte, ma di criteri concreti che orientano le relazioni, le scelte educative e l'atmosfera che si desidera creare negli interventi formativi.

Principi etici guida

- Neutralità e imparzialità, fondamentali in contesti segnati da conflitti, tensioni culturali o fragilità sociali.
- Rispetto profondo della diversità religiosa, etnica, linguistica e di genere, coerentemente con un approccio inclusivo.
- Etica della cura, con particolare attenzione ai bisogni, ai tempi e alle vulnerabilità di ogni partecipante.

- Coerenza tra i contenuti proposti e i comportamenti dei formatori, per garantire integrità e affidabilità.
- Responsabilità educativa, volta a creare ambienti sicuri, accoglienti e non giudicanti, dove ciascuno possa sentirsi valorizzato e sostenuto nel proprio percorso.

Stimolare la partecipazione attiva durante la formazione

La partecipazione attiva è il cuore di ogni percorso formativo: permette ai partecipanti di sentirsi coinvolti, responsabili del proprio apprendimento e parte di un processo collettivo. Di seguito alcune strategie concrete per favorirla.

1. *Creare uno spazio sicuro e inclusivo*

- Stabilire accordi di gruppo o un "contratto formativo" fin dall'inizio, costruendolo insieme ai partecipanti.
- Utilizzare attività di conoscenza e icebreaking per rompere il ghiaccio e favorire relazioni positive.
- Riconoscere e valorizzare le diverse identità ed esperienze presenti nella stanza, mostrando rispetto e curiosità autentica.

2. *Chiarire obiettivi ed aspettative*

- Coinvolgere i partecipanti nella co-creazione degli obiettivi o nell'identificazione dei propri bisogni di apprendimento.
- Essere trasparenti sulla struttura, il programma e le finalità delle sessioni, così da creare fiducia e orientamento.

3. *Utilizzare metodi interattivi ed esperienziali*

- Scegliere tecniche che richiedano azione e coinvolgimento, non solo ascolto passivo, come: simulazioni, role play, stimolazione e condivisione emotiva e attività in movimento.
- Inserire giochi, energizer, e attività brevi per riattivare l'energia e mantenere alta l'attenzione.

4. *Favorire il dialogo, la riflessione e la conoscenza reciproca tra i partecipanti*

- Usare domande aperte e praticare l'ascolto attivo.
- Creare momenti strutturati di riflessione, sia individuale che in coppia o in piccoli gruppi.
- Favorire la condivisione di esperienze personali e professionali che rendano l'apprendimento concreto e rilevante.

5. *Variare le configurazioni di lavoro*

- Alternare diverse modalità di interazione attraverso: la riflessione individuale, i lavori in coppia, i piccoli gruppi, le sessioni plenarie.
- Tenere in considerazione il bisogno di movimento nello spazio attraverso attività come warm-up, o giochi.

6. *Utilizzare tecniche visive e creative*

- Sostenere l'apprendimento attraverso la facilitazione visiva (flipchart, slide, post-it, disegni, mappe mentali).
- Invitare i partecipanti a esprimersi con modalità creative (metafore, collage, attività artistiche, movimento corporeo) quando il contesto lo permette.

7. *Dare ruoli e responsabilità ai partecipanti*

- Assegnare ruoli a rotazione (time-keeper, responsabile delle note, guida degli energizer).
- Invitare i partecipanti a condurre brevi parti della sessione o a presentare i risultati di un lavoro di gruppo.
- Trattare i partecipanti come co-creatori del processo, non come destinatari passivi.

8. *Attivare cicli di feedback*

- Richiedere feedback in tempo reale con strumenti semplici (post-it, bullseye chart, o strumenti digitali).
- Mostrare disponibilità ad adattare il percorso in base ai feedback, all'energia, ai bisogni o alle proposte che emergono dal gruppo per rafforzare fiducia e motivazione.

Il benessere del formatore e della formatrice

Prendersi cura del proprio benessere è fondamentale per garantire esperienze di apprendimento significative e sostenibili. Un formatore equilibrato, riposato ed emotivamente centrato è più capace di ascoltare, adattarsi e rispondere in modo efficace ai bisogni del gruppo. Il benessere comprende energia fisica, chiarezza mentale e resilienza emotiva, tutti elementi che influenzano direttamente il clima di apprendimento.

Mantenere uno spazio di riflessione personale e rispettare i propri limiti è essenziale per instaurare una relazione sana e professionale con i partecipanti. È utile prevedere momenti nel programma in cui sia possibile fermarsi per recuperare energie, riflettere sulle proprie emozioni o gestire eventuali situazioni di sovraccarico. Inoltre, è importante comunicare con chiarezza e rispetto eventuali difficoltà al gruppo, ad esempio quando gli accordi o le regole condivise non vengono rispettati.

La flessibilità è un altro elemento chiave. Il formatore può modificare il programma quando necessario, riducendo le attività che non risultano efficaci o introducendone di nuove che sembrano più utili e rilevanti per i partecipanti, dopo aver osservato le dinamiche e gli interessi del gruppo. Questo può essere fatto con serenità, senza sensi di colpa, poiché l'adattamento fa parte della creazione di un'esperienza di apprendimento significativa. La priorità del formatore è mantenere l'attenzione sulla qualità complessiva dell'esperienza formativa, mostrando indirettamente ai partecipanti l'importanza dell'ascolto, dell'adattamento e della cura di sé nel proprio lavoro.

Quando si presentano sfide tecniche o logistiche, il formatore deve restare flessibile e capace di adattarsi alle nuove condizioni di lavoro. Tuttavia, è altrettanto importante saper stabilire confini chiari quando le richieste degli organizzatori compromettono o modificano in modo significativo l'assetto formativo, il flusso delle attività o persino gli obiettivi fondamentali del percorso. Mantenere l'integrità del processo educativo fa parte della responsabilità del formatore nei confronti del gruppo.

Allo stesso tempo, il formatore deve imparare a gestire la frustrazione che può emergere dal non saper rispondere a tutte le domande o affrontare ogni situazione che può presentarsi durante una sessione. La consapevolezza dei propri limiti è essenziale. Se, per esempio, un partecipante pone una domanda o introduce un argomento al di fuori dell'ambito di competenza del formatore, è del tutto appropriato riconoscerlo apertamente e impegnarsi a fornire una risposta in un secondo momento.

Non ci si aspetta che i formatori sappiano tutto, sono esseri umani, in fin dei conti. Anzi, mostrare questo tipo di umiltà e autenticità può rafforzare la relazione di apprendimento. Ammettere l'incertezza, se fatto con sincerità e sicurezza, non solo rappresenta un segno di onestà intellettuale, ma contribuisce anche a creare un ambiente più fiducioso e collaborativo, in cui formatori e partecipanti crescono insieme.

Linee guida per la progettazione di interventi formativi

Per progettare attività formative efficaci è fondamentale una pianificazione chiara. In questa prima fase è necessario definire con precisione gli obiettivi della formazione e, se si lavora in team, stabilire i ruoli: chi si occupa delle attività formative, chi cura gli aspetti logistici, chi prepara i materiali e chi redige il report finale. È inoltre importante chiarire le aspettative rispetto ai risultati attesi e alle modalità di valutazione.

Un buon progetto formativo si basa su un programma strutturato che tenga conto di diversi elementi:

- **Tempi:** occorre stabilire la durata totale della sessione e di ciascuna attività. È bene calcolare anche i tempi di preparazione della sessione per non rischiare di essere impreparati, quelli per raggiungere il luogo della formazione e le pause tra un'attività e un'altra. Questi momenti di pausa non vanno considerati come una perdita di tempo, ma parte essenziale della formazione. Essi consentono ai partecipanti e ai formatori di riposare un po' il pensiero, ma anche favorire la socializzazione informale. Nei gruppi numerosi è bene considerare un'inevitabile dilatazione dei tempi.
- **Spazi:** è essenziale sapere se la formazione si svolgerà in ambienti chiusi o all'aperto. Nel primo caso occorre sapere in quali stanze o aule è possibile lavorare e se ne abbiamo a disposizione più di una (in tal caso è più facile fare attività in gruppi separati). Nel secondo caso, spazi aperti come un giardino, una spiaggia, un bosco ci possono orientare verso attività più dinamiche e creative.
- **Contenuti:** si tratta degli argomenti che verranno trattati durante la formazione. Ogni formazione ruota attorno a un tema portante, che è quello che motiva l'esistenza della sessione formativa, ma è utile

integrare anche alcuni argomenti di supporto che ne arricchiscano la comprensione (per esempio se il tema centrale è la trasformazione dei conflitti, un argomento di supporto può essere l'ascolto attivo).

- **Target:** conoscere i partecipanti è essenziale. Il numero dei partecipanti, unito agli spazi disponibili, condiziona fortemente la scelta delle attività che possiamo includere nel programma. Un altro elemento fondamentale è conoscere l'età dei partecipanti: una cosa è fare un training per adulti, tutt'altro farlo per dei bambini. In alcuni casi si può esplorare quali sono i loro obiettivi di apprendimento attraverso questionari inviati in precedenza o domande all'inizio della sessione.
- **Materiali e attrezzature:** è fondamentale creare la lista di tutti gli strumenti e i materiali utili per svolgere la formazione. È necessario considerare gli allestimenti dell'aula come sedie e tavoli, in particolare se è possibile spostarli o meno; gli strumenti tecnici come computer, proiettore, schermo, microfono, cassa, lavagna a fogli mobili; i materiali per i partecipanti come fogli, pennarelli, penne, quaderni, dispense, carte evocative, e altri oggetti che serviranno nelle attività. Preparare una checklist per controllare che tutto l'occorrente sia pronto è un buon modo per garantire che nulla venga dimenticato.
- **Feedback e report:** è importante prevedere modalità di raccolta dei feedback da parte dei partecipanti per poter valutare l'efficacia dell'intervento formativo. Questo può avvenire sia in forma cartacea, distribuendo dei brevi questionari, che attraverso strumenti digitali, oppure attraverso altre attività che prevedono l'uso del corpo e il posizionamento nello spazio. Il feedback ha anche l'obiettivo di valorizzare la voce e il contributo di ogni singolo partecipante e del gruppo. Infine, redigere un report finale è molto utile ai fini della riprogettazione e miglioramento dell'efficacia formativa (vedi ciclo di Kolb). Nel report può essere inserita la descrizione discorsiva di ciò che è stato fatto e dei risultati ottenuti, le foto dei momenti salienti della sessione, ed esempi dei contributi dei partecipanti. Anche in questa fase si può lasciare spazio a elementi di arte e creatività.
- **Debriefing:** al termine dello svolgimento della formazione, è essenziale prevedere un momento di debriefing interno al team di lavoro. Il confronto tra le persone coinvolte nella realizzazione dell'intervento formativo (non solo i formatori, ma anche chi ha organizzato aspetti pratici e logistici) consente di analizzare cosa ha funzionato, cosa può essere migliorato e quali dinamiche hanno favorito o ostacolato l'apprendimento. Se si lavora da soli, questa fase può tradursi in una riflessione personale scritta, utile per consolidare l'esperienza e pianificare miglioramenti futuri. Il debriefing, oltre a rappresentare un'occasione di apprendimento professionale continuo, è anche un momento per riconoscere e celebrare il lavoro svolto, valorizzando l'impegno di tutti coloro che hanno partecipato al processo.

Struttura di un intervento formativo

Ogni intervento formativo rappresenta un percorso di apprendimento e trasformazione, che deve essere progettato con cura per garantire coerenza, ritmo e partecipazione attiva. Fin dall'inizio è importante chiarire con il committente quali sono le sue aspettative e quelle dei partecipanti, in modo da costruire un percorso coerente con esse.

Una buona struttura consente ai formatori e alle formatrici di accompagnare i partecipanti in un percorso graduale che parte dall'accoglienza e dalla costruzione di un clima di fiducia, attraversa la fase di conoscenza e l'esplorazione del tema della formazione, e si conclude con momenti di riflessione e valutazione condivisa. Progettare una formazione significa, dunque, pensare non solo ai contenuti, ma anche al modo in cui le persone potranno entrare in relazione con essi e con gli altri partecipanti, così che l'esperienza diventi significativa e generativa.

L'intervento formativo, a seconda della sua durata (da mezza giornata a più giorni) conterrà varie sessioni che possono durare da una a massimo quattro ore di formazione. Ogni programma di formazione, deve seguire una sequenza chiara e coerente, in cui ogni fase prepara e sostiene la successiva e in cui i tempi sono ben definiti.

Una proposta di base riferita a una giornata di formazione comprende: accoglienza, attività introduttive, attività tematiche, momenti di riflessione e chiusura.

- 1. Introduzione e accoglienza:** la fase iniziale ha la funzione di creare un clima di fiducia e predisposizione all'ascolto. Comprende i saluti di apertura, una breve presentazione del programma e degli obiettivi della sessione, oltre alla spiegazione delle modalità di lavoro. È utile che il formatore chiarisca fin da subito le regole condivise di partecipazione — come il rispetto dei tempi, l'ascolto reciproco e la riservatezza — e, per favorire un ambiente ancora più sicuro e inclusivo, stimoli i partecipanti a esprimere i loro bisogni durante il training attraverso un'attività per gli "Accordi di gruppo" (vedi scheda). In questa fase si possono introdurre anche attività leggere, come *name game* o *icebreaker*, che aiutano a rompere il ghiaccio, stimolare la curiosità e costruire le prime connessioni nel gruppo.
- 2. Attività tematiche e momenti esperienziali:** la parte centrale della sessione è dedicata alle attività, in cui si esplora il tema principale attraverso metodologie attive: esercizi di gruppo, simulazioni, lavori di coppia, giochi di ruolo o riflessioni guidate. Questa fase può comprendere anche spiegazioni teoriche, da svolgersi prima o dopo le attività, che devono però restare limitate e sempre funzionali alla pratica. È importante quindi alternare momenti di azione a momenti di riflessione, così da mantenere alta l'attenzione e permettere l'elaborazione dei contenuti. Durante questa fase, i formatori possono raccogliere materiali prodotti dai partecipanti — come appunti, restituzioni orali,

elaborati visivi o scritti — che potranno essere utilizzati per documentare l'apprendimento o come base per successive attività. È consigliabile inserire in questa fase centrale degli *energizer*, attività di *mindfulness* o brevi pause, soprattutto se si percepisce un calo di concentrazione, per rigenerare l'energia individuale e del gruppo e favorire la partecipazione attiva. Anche le pause programmate hanno un ruolo pedagogico: consentono di rielaborare interiormente quanto vissuto e stimolano conversazioni informali, spesso altrettanto preziose per l'apprendimento e la costruzione delle relazioni. A seconda della durata della formazione ci possono essere una o più sessioni dedicate alle attività tematiche.

3. **Condivisione e feedback:** la fase conclusiva è dedicata alla riflessione e alla valutazione dell'esperienza vissuta, la soddisfazione delle aspettative dei partecipanti e il raggiungimento degli obiettivi del training. In questa parte si può invitare il gruppo a condividere ciò che si è imparato, come ci siamo sentiti e in che modo l'attività può essere applicata nei propri contesti. Il feedback può avvenire in diverse forme — discussione plenaria, scrittura individuale, restituzioni creative o attività corporee — e ha la duplice funzione di valorizzare la voce dei partecipanti e di permettere al formatore di valutare l'efficacia della sessione.

Esempio di programma di una giornata di formazione

Questo è un esempio di struttura di una giornata di formazione suddivisa per fasi e con un'indicazione di massima dei tempi necessari per ogni blocco. Lo schema può essere ripetuto per più giorni, eliminando il blocco dell'accoglienza e degli accordi di gruppo, e inserendo un'attività di *warm-up* che precede la prima sessione della giornata. Per svolgere una formazione efficace per i partecipanti e sostenibile per i formatori, è consigliabile non superare le sei ore di formazione al giorno.

Tempo	Attività
20 min	Accoglienza, saluti iniziali e presentazione del formatore e del programma
20 min	Name game o attività di conoscenza (per gruppi che non si conoscono) oppure breve attività sulle aspettative
30 min	Attività per accordi di gruppo
70 min	Attività tematica 1 (con eventuale introduzione teorica)
20 min	Pausa
20 min	Riflessione e feedback
	Pausa pranzo – almeno 1 ora, di più se ci sono spostamenti
10 min	Ripresa dei lavori
20 min	Energizer
70 min	Attività tematica 2 (con eventuale introduzione teorica)
20 min	Pausa
40 min	Riflessione e feedback
20 min	Conclusioni

Checklist per il formatore e la formatrice

Preparare e condurre una sessione formativa richiede attenzione a molti dettagli, sia logistici che relazionali. Una checklist è uno strumento semplice, ma estremamente efficace, per aiutare il formatore e la formatrice a pianificare, gestire e monitorare ogni fase del processo, riducendo il rischio di dimenticanze e permettendo di concentrarsi sull'aspetto più importante: la qualità dell'esperienza formativa.

Avere una checklist non significa rigidità, ma consapevolezza. Permette di liberare la mente da preoccupazioni pratiche e di concentrarsi sull'ascolto, sulla relazione e sulla dinamica del gruppo. È un modo per prendersi cura del proprio lavoro e, allo stesso tempo, dei partecipanti: più il formatore è organizzato e sereno, più sarà in grado di creare un ambiente accogliente e sicuro.

La checklist può essere utilizzata in diverse fasi del processo formativo. Prima della sessione, aiuta a verificare che tutto sia pronto: materiali, spazi, strumenti, obiettivi, tempi e ruoli. Durante la sessione, può servire come bussola per monitorare l'andamento, i livelli di attenzione, la partecipazione e l'energia del gruppo, consentendo di fare aggiustamenti in modo fluido e tempestivo. Dopo la sessione, diventa uno strumento di riflessione: permette di annotare cosa ha funzionato, cosa può essere migliorato e quali elementi si vogliono mantenere per le prossime volte.

Di seguito un esempio di checklist organizzata per fasi. In una colonna si annotano gli elementi da ricordare o le attività da svolgere, mentre nell'altra si specifica chi sarà responsabile di ciascuna azione, quando dovrà essere eseguita e in che modo.

Cosa	Chi, quando, come...
<i>Prima della formazione</i>	
Kick-off: è previsto Incontro preliminare con il team di lavoro? quando lo facciamo? quanto tempo durerà?	
Programma: abbiamo un programma chiaro con tempi definiti per ogni blocco? Sappiamo gli obiettivi della formazione che faremo?	
Target: chi sono, quanti sono, quali i loro obiettivi?	
Divisione delle mansioni: chi fa che cosa? (formazione in aula, aspetti logistici, pasti, materiali necessari, chi sta con eventuali accompagnatori)	
Spazi: abbiamo stabilito gli spazi in cui si svolge la formazione? Abbiamo comunicato a eventuali colleghi dove faremo formazione?	
Materiali: abbiamo la lista dei materiali e delle attrezzature?	
Emergenze: come gestiamo eventuali emergenze? Chi chiamo per farmi sostituire? Chi devo chiamare per un'emergenza grave?	
Pause: come gestiamo le pause? Se c'è un coffee break, chi lo porta? come comunichiamo a chi se ne occupa se c'è un ritardo?	
Energia: come gestiamo i cali di energia del gruppo?	
Raccolta materiali: vogliamo raccogliere del materiale dai partecipanti? per es. dei feedback? come lo facciamo? cartaceo digitale? come si gestiscono successivamente?	
<i>Durante la formazione</i>	
Promemoria: appuntare le cose che non dobbiamo dimenticare durante la formazione. Per esempio: comunicazioni ai partecipanti, avisare collaboratori per eventuali ritardi per i pasti o i coffee break...	
Compilare registro presenze (se richiesto)	
Scattare foto o fare video	
Annotare osservazioni o avvenimenti interessanti	
Messaggi per il proprio benessere (per esempio "Respira!")	
<i>Dopo la formazione</i>	
Debriefing: abbiamo del tempo per un debriefing con il team? cosa ha funzionato, cosa poteva andare meglio, dedichiamo tempo alla celebrazione?	
Materiali: devo mandare materiali, foto o risultati del feedback ai partecipanti?	
Report e valutazione: ho scritto il report della formazione? A chi lo devo inviare?	
Ringraziamenti: devo mandare una email di ringraziamento a qualcuno?	
Rendicontazione spese (se è prevista)	

Esempio di una scheda per attività formative

Una scheda per le attività è uno strumento pratico e versatile per progettare, descrivere e documentare le attività formative in modo chiaro e coerente. Essa aiuta i formatori a pianificare le sessioni con coerenza e a conservarle per occasioni future.

Una scheda ben strutturata delinea gli elementi essenziali, come obiettivi, durata, materiali, numero di partecipanti e istruzioni passo per passo, rendendo più facile replicare o adattare l'attività in contesti diversi. Oltre a supportare il proprio lavoro, diventa anche una risorsa preziosa per altri formatori che desiderano utilizzare o trarre ispirazione dallo stesso esercizio, favorendo collaborazione e condivisione delle conoscenze all'interno della comunità formativa. In questo modo, le schede per attività contribuiscono alla creazione di un repertorio condiviso di strumenti di apprendimento esperienziale, destinato a crescere ed evolversi nel tempo.

Questo è un esempio di modello di scheda per attività formative.

<i>Titolo dell'attività</i> Specifica il titolo
<i>Termini dell'attività</i> Specifica il concetto su cui si basa l'attività. Per esempio: pregiudizi, risoluzione dei conflitti, consapevolezza, diritti umani...
<i>Obiettivi</i> Descrivi lo scopo dell'attività, a cosa serve e cosa ci si aspetta che i partecipanti acquisiscano in termini di conoscenze e competenze.
<i>Target</i> Età, provenienza, background
<i>Numeri</i> Indica il numero minimo e massimo di partecipanti
<i>Materiali e luogo</i> Elenca tutti i materiali e le attrezzature necessarie (es. fogli, pennarelli, post-it, forbici, nastro adesivo, carta per flip chart, slide, immagini, link, proiettore, applicazioni, sedie, tavoli, tipo di stanza o spazio aperto, ecc).
<i>Durata</i> Specifica la durata totale dell'attività
<i>Descrizione dell'attività e svolgimento</i> Descrivi l'attività in dettaglio, suddividendola in punti e specificando i tempi per ciascun passaggio.
<i>Note per formatori/formatrici</i> Indica se ci sono aspetti particolari da considerare, come note per il debriefing e spiegazioni su ciò che è stato fatto o osservato.
<i>Risorse stampabili o da inviare</i> Se l'attività richiede ai partecipanti di utilizzare materiali specifici, come domande, descrizioni di ruoli, immagini o schede da compilare, inseriscili qui o indica dove possono essere trovati.

La formazione online

La formazione online rappresenta oggi una modalità sempre più diffusa e, in molti contesti, necessaria. Tuttavia, progettare e condurre una sessione formativa a distanza richiede attenzioni specifiche, diverse da quelle della formazione in presenza. Conoscere limiti e potenzialità di questo formato è fondamentale per garantire un'esperienza di apprendimento efficace, coinvolgente e sostenibile per i partecipanti.

Un elemento cruciale nella progettazione della formazione online è la durata. È fortemente consigliato non superare un'ora e mezza per singola sessione online, poiché oltre questo limite il livello di attenzione e di partecipazione tende a diminuire significativamente.

Quando si progetta la sessione, è consigliabile mettere in conto almeno 5 minuti per il check-in per dare a tutti la possibilità di accedere all'aula virtuale e risolvere eventuali problemi di connessione. Questi minuti iniziali possono essere utilizzati per salutarsi e fare piccole conversazioni informali.

Rispettare i tempi dichiarati è una forma di cura verso i partecipanti e contribuisce a costruire fiducia e motivazione. Una sessione ben progettata, chiara negli obiettivi e contenuta nella durata, aumenta la qualità dell'esperienza formativa e la disponibilità delle persone a partecipare attivamente.

In conclusione, la formazione online richiede una chiara progettazione, flessibilità e attenzione alla dimensione umana della relazione. Quando ben pensata, può diventare uno spazio significativo di apprendimento, dialogo e crescita condivisa.

Limiti e vantaggi della formazione online

La formazione online presenta alcuni limiti strutturali che incidono sulla qualità dell'esperienza educativa. Tra questi vi è la ridotta possibilità di cogliere il linguaggio corporeo e i segnali non verbali dei partecipanti, così come la limitata integrazione del corpo e del movimento nelle attività formative. Anche la costruzione di relazioni profonde può risultare più complessa, mentre il livello di attenzione tende a essere più fragile, spesso influenzato da distrazioni esterne, affaticamento visivo e sovraccarico digitale.

A questi aspetti si aggiungono le disuguaglianze nelle competenze tecnologiche e nelle condizioni materiali di partecipazione: problemi di connessione, dispositivi inadeguati o ambienti domestici poco favorevoli possono compromettere la continuità del lavoro formativo e generare interruzioni o frustrazione.

Allo stesso tempo, la formazione online offre vantaggi significativi. Consente di superare le distanze geografiche, ridurre i costi legati agli spostamenti e ampliare l'accesso a percorsi formativi, coinvolgendo persone che altrimenti non avrebbero la possibilità di partecipare. Inoltre, per alcune persone, lo spazio online può essere percepito come più sicuro e meno esposto rispetto alla presenza fisica, favorendo l'espressione di domande, vissuti e riflessioni personali. Se progettata in modo intenzionale, la formazione online può quindi diventare uno spazio educativo accessibile, inclusivo e generativo.

I contenuti delle sessioni online

Lo spazio digitale, rispetto alla formazione in presenza, richiede una particolare cura nella selezione, nell'organizzazione e nella restituzione dei contenuti. In assenza di molti segnali non verbali, il rischio di sovraccarico cognitivo e di cali di attenzione è più elevato e può non essere immediatamente percepito dal formatore o dalla formatrice. Per questo motivo, la progettazione degli input formativi assume un ruolo centrale.

È consigliabile che i contributi teorici siano chiari, essenziali e ben strutturati. L'uso di supporti visivi può rendere la formazione più accessibile e coinvolgente, a condizione che siano progettati con attenzione: slide graficamente pulite, con poco testo e parole chiave ben evidenziate, facilitano la comprensione. Schemi, mappe concettuali e immagini aiutano a chiarire concetti complessi e a favorire la memorizzazione. Allo stesso modo, esempi concreti, casi di studio o brevi narrazioni tratte dall'esperienza contribuiscono a rendere la teoria più viva e significativa.

Per mantenere alto il livello di attenzione e variare le modalità di apprendimento, è utile integrare diversi linguaggi all'interno della stessa sessione: brevi video, citazioni, domande stimolo, momenti di riflessione individuale o di confronto in piccoli gruppi. Questa alternanza consente di coinvolgere stili di apprendimento differenti e di ridurre l'affaticamento legato all'ascolto prolungato.

Infine, considerando l'elevata probabilità di distrazioni nello spazio online, è utile prevedere una sintesi finale che riprenda e consolidi i concetti chiave emersi durante la sessione.

Come gestire la sessione online e favorire l'interazione con i partecipanti

Uno degli aspetti più delicati della formazione online riguarda il coinvolgimento attivo dei partecipanti e la gestione dell'attenzione. A differenza della formazione in presenza, ogni persona partecipa da un contesto diverso — casa, luogo di lavoro o spazio pubblico — spesso caratterizzato da stimoli esterni e possibili interruzioni.

Questa frammentazione degli ambienti può rendere più difficile mantenere un'attenzione costante e incidere sul livello di partecipazione. Di conseguenza, il formatore o la formatrice può sperimentare un senso di distanza relazionale, con la percezione di "parlare nel vuoto" e una minore possibilità di cogliere segnali di feedback immediati, sia verbali sia non verbali.

Il formatore o la formatrice che si trova a svolgere una formazione online può mettere in atto le seguenti azioni:

- ◆ *Creare un clima sicuro e comodo*

All'inizio della sessione è fondamentale dedicare tempo a costruire un clima accogliente e non giudicante. Esplicitare che non esistono risposte "giuste" o "sbagliate", aiuta i partecipanti a sentirsi autorizzati a

intervenire. Presentare chiaramente obiettivi, tempi e modalità di interazione riduce l'ansia e aumenta il senso di orientamento.

Le sessioni inoltre dovrebbero prevedere delle pause, soprattutto se la durata supera i sessanta minuti. In questo modo i partecipanti hanno la possibilità di alzarsi e muovere il corpo. Chiarire fin dall'inizio che ci saranno delle pause può aiutare i partecipanti a gestire meglio il loro impegno di attenzione.

◆ *Esplicitare le modalità di partecipazione*

È utile chiarire fin da subito come si può partecipare: interventi a voce, utilizzo della chat, reazioni, lavori in sottogruppi. Dare valore anche alle forme di partecipazione più silenziose come scrivere in chat o rispondere a un sondaggio, è importante, perché non tutte le persone si sentono a proprio agio nel parlare in plenaria. L'uso della chat è utile soprattutto in gruppi numerosi o in contesti interculturali. Inoltre la chat permette una partecipazione più graduale e inclusiva, dando spazio anche a chi ha bisogno di più tempo per formulare un pensiero. È importante che il formatore o la formatrice chiarisca come verrà utilizzata la chat (ad esempio per domande, commenti, reazioni) e che si prenda il tempo di leggere gli interventi scritti, integrandoli nel flusso della sessione. Questo contribuisce a creare un clima di ascolto e riconoscimento.

◆ *Porre domande stimolo*

Le domande sono uno strumento centrale per attivare la partecipazione. Funzionano meglio se sono aperte e legate all'esperienza dei partecipanti; formulate in modo semplice e chiaro; accompagnate da qualche secondo di silenzio, per dare tempo di pensare.

◆ *Valorizzare i contributi*

Riconoscere e ringraziare chi interviene, sia a voce che in chat, rafforza la motivazione a partecipare. Riprendere un commento, collegarlo ai contenuti o usarlo come ponte per proseguire la riflessione comunica che ogni contributo è utile e ascoltato.

◆ *Curare ritmo della voce e espressività*

Il ritmo della voce, la chiarezza espositiva e l'uso consapevole dello sguardo in camera contribuiscono a mantenere viva l'attenzione e ingaggiare i partecipanti. Uno stile dialogico, autentico e attento ai segnali del gruppo favorisce un clima di fiducia. Mostrare apertura, accogliere i silenzi, nominare eventuali difficoltà e adattare la conduzione alle reazioni dei partecipanti contribuisce a rendere la sessione uno spazio vivo e condiviso.

◆ *Prevedere un Piano B*

Se nella sessione formativa sono previsti momenti di scambio con i partecipanti o una parte dedicata alle domande e risposte, è importante prevedere anche un piano alternativo, nel caso in cui i partecipanti non siano reattivi o disponibili a interagire con il formatore e con gli altri.

Sezione 4 – ATTIVITÀ FORMATIVE

Accordi di gruppo

Stabilire accordi chiari all'inizio di una formazione è un passaggio fondamentale. Ogni partecipante arriva con la propria idea di come vivere l'esperienza formativa, influenzata dal contesto culturale, dal percorso educativo e dalle esperienze precedenti. Alcune persone sono abituate a concepire la formazione come un momento formale, in cui il formatore o la formatrice rivestono un ruolo di autorità e prestigio, generando talvolta un atteggiamento di rispetto o deferenza marcata. Altri, invece, provengono da contesti dove la relazione formativa è più orizzontale e partecipativa, soprattutto nel caso della formazione rivolta ad adulti. Per questo, all'inizio di ogni percorso, è utile dedicare del tempo alla definizione di Accordi di gruppo, che contribuiscono a creare chiarezza nel contesto e nelle relazioni, allineando le aspettative reciproche. Gli accordi non sono regole rigide, ma punti di riferimento condivisi che permettono al gruppo di sentirsi sicuro e libero di partecipare in modo autentico.

È il formatore a introdurre gli Accordi, proponendo due o tre indicazioni di base: questi servono sia a definire principi comuni, sia a favorire un clima di fiducia e collaborazione. Alcuni esempi frequenti riguardano il rispetto reciproco — non interrompere chi parla, parlare uno per volta, ascoltare con attenzione — e la puntualità, come forma di rispetto verso il gruppo e verso chi conduce la formazione. Nelle formazioni che affrontano temi delicati, è utile aggiungere anche un accordo di riservatezza, invitando i partecipanti a mantenere ciò che accade nel gruppo all'interno dello spazio formativo. Questo contribuisce a costruire un ambiente protetto, dove ciascuno possa sentirsi accolto, ascoltato e libero di condividere la propria esperienza.

Ulteriori accordi possono poi emergere direttamente dai partecipanti, che — guidati e stimolati dal formatore o dalla formatrice — vengono invitati a riflettere su quali condizioni favoriscono per loro un clima di benessere, fiducia e partecipazione. Questo momento di confronto è prezioso perché consente a ciascuno di esprimere i propri bisogni e di sentirsi parte attiva nella costruzione dello spazio formativo. Spesso i partecipanti propongono elementi concreti, come l'ascolto rispettoso, la possibilità di fare pause brevi, la libertà di non intervenire se non ci si sente pronti, o l'impegno a valorizzare le opinioni di tutti, anche quando divergono.

Attraverso questa co-creazione, gli accordi diventano un vero e proprio patto di collaborazione, non imposto ma condiviso, che rafforza la coesione del gruppo e la responsabilità collettiva. Quando le persone partecipano alla definizione delle regole, aumentano il senso di appartenenza e la motivazione, rendendo l'ambiente formativo più autentico, aperto e inclusivo.

1. Accordi di gruppo

Temi dell'attività

Individuazione di accordi comuni, processi decisionali, spazio sicuro, inclusione

Obiettivi

- Co-creare un insieme di valori, comportamenti e aspettative condivise che guidino il percorso di apprendimento del gruppo
- Promuovere la fiducia tra i partecipanti

Target

Qualsiasi gruppo target

Numeri

5-30

Materiali e luogo

- Flip chart, pennarelli
- L'attività può essere svolta al chiuso o all'aperto

Durata

20-30 minuti o più (a seconda della dimensione del gruppo)

Descrizione dell'attività e svolgimento

5 min - Introduzione

Il formatore/la formatrice spiega l'importanza di stabilire accordi condivisi per creare uno spazio sicuro e inclusivo, in cui tutte le persone si sentano a proprio agio nell'esprimersi e possano beneficiare pienamente dell'esperienza formativa. L'attenzione è posta sui bisogni dei partecipanti che li aiutano a sentirsi al sicuro, rispettati e coinvolti, e sulla responsabilità personale nella creazione di uno spazio sicuro di condivisione.

Il formatore/la formatrice propone alcuni (2-3) esempi di accordi e li scrive sul flip chart (vedi Note per formatori/facilitatori). I primi accordi vengono introdotti e spiegati dal formatore/dalla formatrice, includendo la motivazione della proposta.

15 min - Condivisione di ulteriori accordi da parte dei partecipanti

Successivamente, il formatore/la formatrice invita il gruppo a proporre ulteriori accordi che possano aiutare tutti a sentirsi a proprio agio e coinvolti. I nuovi accordi vengono scritti sul flip chart.

Al termine, il formatore/la formatrice facilita una breve discussione con il gruppo per concordare il processo decisionale (ad esempio, unanimità o maggioranza) per confermare gli accordi. Se viene scelta l'unanimità, il formatore/la formatrice chiarisce anche come verrà gestito il dissenso (ad esempio creando uno spazio in cui le preoccupazioni possano essere espresse ed esplorate prima di andare avanti). Il formatore/la formatrice propone quindi un breve rituale per confermare l'accordo (ad es. "Per favore alzate la mano destra se siete d'accordo").

L'accordo finale del gruppo viene esposto in un luogo visibile nella stanza.

Note per formatori/formatrici

- Alcuni accordi sono generalmente necessari in qualsiasi ambiente di apprendimento. Esempi di primi accordi introdotti dal formatore/formatrice possono includere:
 - Ogni partecipante viene rispettato e ascoltiamo le sue opinioni affinché tutti si sentano liberi di esprimersi.
 - Quando una persona parla, le altre non interrompono.
 - Prendiamoci cura dei sentimenti degli altri: essere gentili e rispettosi.

- Manteniamo la riservatezza: ciò che accade e ciò che viene detto nel gruppo rimane all'interno del gruppo
- Quando invita i partecipanti a proporre ulteriori accordi, il formatore/la formatrice può iniziare con una domanda aperta come: *"Di cosa avete bisogno dagli altri — e cosa siete disposti a offrire — per poter apprendere bene in questo gruppo?"*
- Durante questa discussione, i partecipanti spesso menzionano aspetti pratici come la puntualità o la necessità di pause. Se questi temi non emergono spontaneamente, il formatore/la formatrice può stimolare il gruppo con domande guida.
- Un'altra domanda utile potrebbe essere: *"Come possiamo gestire i disaccordi o i momenti di disagio durante la formazione?"*
- Se sono presenti due formatori/formatrici, possono decidere se uno di loro sarà responsabile di affrontare tali situazioni, oppure se interrompere l'attività in corso e gestirle collettivamente.
- Se la formazione si estende su più giorni, il formatore/la formatrice può invitare i partecipanti a riflettere successivamente sulla possibilità di aggiungere nuovi accordi o di rivedere quanto l'accordo esistente sia stato rispettato fino a quel momento.
- Nel caso di un gruppo numeroso, il processo richiederà più tempo. Il formatore/la formatrice può dividere i partecipanti in sottogruppi di 3-5 persone. Dopo aver presentato gli accordi iniziali, ciascun gruppo discute e riflette su:
 - *Che cosa ci aiuta a sentire che i nostri bisogni di sicurezza, rispetto e coinvolgimento sono soddisfatti?*
 - *Quali comportamenti o atteggiamenti potrebbero danneggiare il clima di apprendimento?*
 - *Come gestire disaccordi o momenti di disagio durante la formazione?*Ogni gruppo scrive quindi un breve elenco di "Cose da fare e da non fare" o di "Accordi" su un foglio e seleziona un rappresentante per condividere l'elenco durante la sessione plenaria?

Risorse stampabili o da spedire

Se si lavora in sotto gruppi, fornire domande guida per la discussione.

Name game e attività di conoscenza

I name game e i giochi di conoscenza sono attività che permettono ai partecipanti di conoscersi. Talvolta infatti, i partecipanti di un gruppo in formazione non si conoscono, e sapere con chi si condividerà l'esperienza è fondamentale all'inizio di ogni percorso formativo. Si tratta di esercizi pensati per facilitare le presentazioni e permettere ai partecipanti di scoprire qualcosa gli uni degli altri in modo semplice, autentico e spesso anche divertente. L'obiettivo è creare fin da subito un clima di fiducia, apertura e curiosità reciproca, ponendo le basi per relazioni amichevoli, cooperative e accoglienti all'interno del gruppo.

I name game sono piccoli giochi che ruotano attorno al nome di ciascun partecipante. Possono consistere, ad esempio, nel dire il proprio nome associandolo a un gesto, un aggettivo o un suono che lo rappresenti, oppure nel ripetere i nomi degli altri per favorire la memorizzazione attraverso il gioco e il movimento. Queste attività, apparentemente semplici, hanno una funzione psicologica e relazionale importante: aiutano a rompere il ghiaccio, a ridurre l'imbarazzo iniziale e a creare un senso di familiarità nel gruppo.

Oltre ai giochi con i nomi, le attività di conoscenza possono includere la condivisione di brevi storie personali, la presentazione di oggetti simbolici che rappresentano un aspetto di sé, o domande guidate che stimolano riflessioni leggere ma significative. Ciò che conta non è la complessità dell'esercizio, ma la sua capacità di creare connessioni autentiche e di far percepire a ogni partecipante che il proprio contributo — e la propria presenza — sono riconosciuti e valorizzati.

1. Un po' di me, un po' di casa

Temi dell'attività

Conoscersi

Obiettivi

- Favorire la conoscenza reciproca tra i partecipanti
- Costruire una fiducia iniziale e creare un'atmosfera rilassata e accogliente

Target

10+

Numeri

5-30

Materiali e luogo

- Carte illustrate (Dixit, Inuk o simili)
- L'attività può essere svolta al chiuso o all'aperto

Durata

30-60 minuti (a seconda della dimensione del gruppo)

Descrizione dell'attività e svolgimento

10 min – Introduzione

Utilizzando carte evocative (come Dixit, Inuk, ecc.), i partecipanti sono invitati a scegliere una carta che li rappresenti nel momento presente, una carta che rifletta il loro stato d'animo, la loro condizione emotiva o un aspetto significativo e concreto di ciò che sono.

Dopo aver scelto la carta, i partecipanti sono invitati a pensare a un oggetto, un luogo, un cibo, un momento, un odore o un altro elemento sensoriale legato alla propria terra d'origine che vorrebbero portare simbolicamente nel cerchio.

5-10 min – Riflessione individuale

I partecipanti hanno 5-10 minuti per una riflessione individuale.

30-40 min – Condivisione in plenaria

Successivamente, il gruppo si riunisce in cerchio per condividere le proprie riflessioni e ascoltarsi reciprocamente.

Note per formatori/formatrici

- Durante il cerchio di condivisione, il ruolo del formatore/della formatrice è principalmente quello di prendersi cura dello spazio: incoraggiare un ascolto attento, evitare interruzioni e gestire con delicatezza i tempi, soprattutto se il gruppo è numeroso.
- Non esistono risposte giuste o sbagliate, e i partecipanti sono liberi di condividere quanto desiderano, nel rispetto del proprio livello di comfort.
- Può essere utile fare da modello per l'attività, condividendo per primi e offrendo un esempio breve e autentico.
- Se emergono emozioni o ricordi, è importante riconoscerli senza analizzarli, mantenendo l'attenzione sulla presenza e sul rispetto reciproco.
- Durante la fase di riflessione individuale può essere riprodotta una musica di sottofondo leggera per favorire la concentrazione e creare un clima rilassato. La musica dovrebbe essere strumentale e non eccessivamente carica dal punto di vista emotivo.
- Dopo il giro di condivisione, si consiglia una breve pausa o un leggero riscaldamento non verbale (ad es. stretching, camminata o semplici movimenti) per facilitare la transizione verso l'attività successiva e riattivare l'energia del gruppo.

- Se il tempo a disposizione è limitato, il formatore/la formatrice può decidere di utilizzare un solo input: o l'attività sullo stato d'animo con le carte evocative, oppure l'attività legata all'oggetto che richiama la casa.

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna.

2. La prima mappa

Temi dell'attività

Diversità, condivisione, connessione.

Obiettivi

- Favorire la conoscenza reciproca tra i partecipanti
- Stimolare le prime connessioni ed esplorare visivamente la diversità di luoghi, aspirazioni e prospettive presenti nel gruppo

Target

Partecipanti di qualsiasi background o età

Numeri

8-30 (adattabile in base allo spazio disponibile)

Materiali e luogo

- Immagini stampate o nomi dei continenti (opzionali)
- Spazio ampio che consenta ai partecipanti di muoversi liberamente

Durata

15-30 minuti (a seconda della dimensione del gruppo)

Descrizione dell'attività e svolgimento

Il formatore/la formatrice invita i partecipanti a presentarsi scegliendo una città o un Paese che rappresenti un luogo in cui vorrebbero trovarsi, un luogo a cui si sentono legati, oppure semplicemente un luogo che apprezzano o che li ispira.

Il formatore/la formatrice può utilizzare immagini dei continenti o i nomi dei continenti, posizionandoli nello spazio. Oppure può indicare i punti cardinali per dare dei riferimenti spaziali.

Uno alla volta, i partecipanti spiegano brevemente la loro scelta e si spostano fisicamente nell'area corrispondente al continente che hanno scelto.

Una volta che tutti i partecipanti hanno preso posizione, il formatore/la formatrice facilita una breve discussione per riflettere sulla diversità di luoghi, aspirazioni e prospettive rappresentate nello spazio.

Note per formatori/formatrici

- Incoraggiare i partecipanti a mantenere le presentazioni brevi (1-2 frasi) per garantire un buon ritmo dell'attività.
- Osservare i movimenti e le interazioni del gruppo, cogliendo connessioni o dinamiche interessanti che emergono.
- Valorizzare la diversità e il significato personale attribuito ai luoghi scelti.
- Adattare l'attività a contesti online utilizzando una mappa condivisa o una lavagna digitale su cui i partecipanti possano inserire un segnaposto.

Risorse stampabili o da inviare

- Mappa del mondo o carte dei continenti (opzionali, da posizionare nello spazio).
- Cartoncini per permettere ai partecipanti di scrivere il nome del luogo scelto (opzionali).

Icebreaker e Energizer

Gli icebreaker e gli Energizer sono attività brevi e mirate che si fanno all'inizio o durante una sessione di formazione per sostenere le dinamiche di gruppo e i processi di apprendimento. Aiutano i partecipanti a entrare nello spazio di formazione, a connettersi tra loro e a diventare più presenti e coinvolti.

Un'attività di icebreaking (letteralmente "rompighiaccio") è un esercizio progettato per facilitare l'inizio dell'interazione tra i partecipanti di un gruppo, soprattutto quando si incontrano per la prima volta o non hanno ancora sviluppato familiarità reciproca. Il suo scopo principale è quello di creare un clima di fiducia, apertura e partecipazione, sciogliendo la naturale tensione o distanza che spesso caratterizza le prime fasi di un incontro.

Queste attività, generalmente brevi e dinamiche, permettono ai partecipanti di rilassarsi e di entrare in relazione in modo spontaneo e leggero, incoraggiando la comunicazione informale e ponendo le basi per un clima collaborativo. L'icebreaking favorisce la nascita di un senso di gruppo, rende più accessibile il contatto umano e contribuisce a creare uno spazio dove ciascuno possa sentirsi accolto e libero di esprimersi.

Le modalità possono variare molto a seconda del contesto e del tipo di gruppo: alcuni esercizi si basano sul gioco e sull'umorismo per generare energia e complicità, altri sull'ascolto o sulla condivisione simbolica per sviluppare connessioni più profonde. Possono includere giochi con movimenti corporei leggeri, attività creative o domande personali semplici, ma significative, per esempio: "Qual è un luogo in cui ti senti bene?", "Qual è un suono che ti rappresenta?".

Quando ben condotti, gli icebreaker non sono solo momenti di divertimento, ma strumenti pedagogici che aiutano a costruire fiducia, attenzione reciproca e disponibilità all'apprendimento, trasformando un gruppo di individui in una vera comunità di lavoro e di esperienza.

Un energizer è un'attività breve, dinamica e spesso divertente, pensata per riattivare l'energia e la concentrazione del gruppo, soprattutto dopo momenti di stanchezza, attività cognitive intense o cali di attenzione. Si tratta di piccoli esercizi fisici, giochi di movimento, attività creative o interazioni ludiche che stimolano il corpo e la mente, favorendo una pausa rigenerante e riportando vitalità e presenza nel gruppo. È consigliabile inserire un energizer in momenti strategici della giornata formativa, ad esempio dopo la pausa pranzo, quando il livello di energia tende fisiologicamente a calare, oppure tra un'attività teorica e una pratica, per facilitare il passaggio da un tipo di concentrazione all'altro e "risvegliare" l'attenzione, creando una transizione fluida verso le nuove attività.

Oltre ai momenti programmati, il formatore o la formatrice può decidere di introdurre un energizer in modo spontaneo, anche se non previsto dal piano iniziale, ogni volta che percepisce segnali di affaticamento mentale, distrazione o calo di coinvolgimento. In questi casi, anche pochi minuti di attività fisica o di gioco

collettivo possono fare la differenza: spezzano la routine, rinnovano la concentrazione e rinforzano la coesione del gruppo.

Gli energizer, se scelti con sensibilità e adattati al contesto, non servono solo a “muovere il corpo”, ma diventano un vero strumento pedagogico per sostenere l'attenzione, migliorare l'umore e favorire un apprendimento più partecipato e piacevole.

1. La camminata

Temi dell'attività

Mindfulness, consapevolezza corporea, relazione, teatro sociale, lavoro sia a livello individuale sia di gruppo.

Obiettivi

- Coltivare la consapevolezza del proprio stato interiore e della presenza nel qui e ora
- Rafforzare l'attenzione al corpo e al respiro
- Favorire il contatto relazionale con gli altri

Target

14+

Numeri

6-30

Materiali e luogo

- Nessun materiale
- Spazio tranquillo, al chiuso o all'aperto, con un'area sufficientemente ampia per consentire il movimento libero

Durata

15-30 minuti

Descrizione dell'attività e svolgimento

Ai partecipanti viene chiesto di iniziare a camminare portando gentilmente l'attenzione su di sé, osservando le sensazioni del corpo, i pensieri e le emozioni senza giudizio. Durante la camminata, sono invitati a rimanere consapevoli del respiro, del ritmo del movimento e dell'esperienza di essere presenti nel qui e ora.

La camminata si conclude quando i partecipanti incontrano naturalmente un'altra persona, si fermano e restano per un breve momento in silenzioso contatto visivo, riconoscendo la presenza dell'altro e lo spazio condiviso.

Note per formatori/formatrici

- Invitare i partecipanti a rimanere in silenzio durante la camminata.
- Evitare di "dirigere" l'incontro alla fine dell'attività, lasciando che gli incontri avvengano in modo naturale.
- Se si vuole, può essere utilizzata una musica di sottofondo delicata; in tal caso è importante considerare in anticipo le esigenze tecniche.
- Adattare il ritmo e la durata in base all'energia del gruppo e al livello di comfort dei partecipanti.
- L'attività può essere adattata o modificata introducendo nuove regole, livelli o compiti, a seconda del contesto e dell'esperienza, dell'immaginazione e della creatività del formatore/formatrice.
- Fonti: Pratiche basate sulla mindfulness (Jon Kabat-Zinn, *Mindfulness for Beginners*; Eckhart Tolle, *The Power of Now*).

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna.

2. Lo specchio

Temi dell'attività

Mindfulness, consapevolezza corporea, relazioni, teatro sociale, lavoro individuale e di gruppo.

Obiettivi

- Coltivare la consapevolezza del proprio stato interiore e della presenza nel qui e ora
- Rafforzare l'attenzione al corpo, al respiro e al contatto relazionale con gli altri

Target

14+

Numeri

6-30

Materiali e luogo

- Spazio tranquillo, al chiuso o all'aperto, con un'area sufficientemente ampia per consentire il libero movimento

Durata

15-30 minuti

Descrizione attività e svolgimento

I partecipanti lavorano in coppia. Un partecipante inizia a muoversi lentamente e in modo consapevole, mentre l'altro rispecchia i movimenti nel modo più accurato possibile, prestando attenzione al ritmo, al tipo di movimenti e ai piccoli dettagli. L'attenzione è rivolta alla sincronia, alla presenza e all'ascolto non verbale, piuttosto che alla performance.

Dopo alcuni minuti, i ruoli vengono scambiati, in modo che ciascun partecipante possa sperimentare sia il ruolo di guida sia quello di chi segue.

Note per formatori/la formatrici

- Invitare i partecipanti a muoversi lentamente e prestare attenzione alla sicurezza e ai confini personali.
- Incoraggiare il contatto visivo, quando appropriato, e ricordare al gruppo che la precisione è meno importante della presenza e della connessione.
- L'esercizio può essere adattato a terzetti o all'intero gruppo, con una persona che avvia il movimento e gli altri che gli fanno da "specchio", rafforzando la consapevolezza collettiva e la coesione del gruppo.
- Se appropriato, può essere utilizzata una delicata musica di sottofondo; in tal caso è importante considerare in anticipo le esigenze tecniche.
- Adattare il ritmo e la durata in base all'energia del gruppo e al livello di comfort dei partecipanti.
- L'attività può essere adattata o modificata introducendo nuove regole e compiti, a seconda del contesto e dell'esperienza, dell'immaginazione e della creatività del facilitatore/della facilitatrice.
- Fonte - Tecniche di Teatro Sociale (Augusto Boal, *Il teatro dell'oppresso*).

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna.

3. il suono della pioggia

Temi dell'attività

Icebreaker, ascolto attivo, comunicazione non verbale

Obiettivi

- Attivare il corpo
- Stimolare le capacità di ascolto e attenzione
- Rafforzare la coesione di gruppo, l'ascolto collettivo e la consapevolezza del ritmo

Target

10+

Numeri

8-50

Materiali e luogo

- Spazio al chiuso o all'aperto dove i partecipanti possono stare in cerchio e vedersi e sentirsi in modo chiaro

Durata

10-15 minuti (a seconda del numero di partecipanti)

Descrizione dell'attività e svolgimento

Il formatore chiede ai partecipanti di formare un cerchio e dà le seguenti istruzioni: ogni partecipante deve copiare l'azione svolta dalla persona alla sua destra e non deve fermarsi finché quella stessa persona non esegue una nuova azione. Il formatore inizia con il primo gesto, che consiste nello strofinare le mani. Uno dopo l'altro i partecipanti ripetono il gesto finché esso non arriva alla persona alla sinistra del formatore. A quel punto il formatore inizia a schiacciare le dita. Il giro continua con questo gesto finché ritorna al formatore, che cambia nuovamente l'azione (battere le mani). Nel quarto giro il gesto diventa battere le mani sulle cosce e nel quinto pestare con i piedi per terra.

Quando quest'ultimo gesto torna al formatore, la sequenza procede al contrario: prima battere le cosce, poi battere le mani, poi schiacciare le dita e infine strofinare le mani.

Note per facilitatori/facilitatrici

- Scegliere se dire fin dall'inizio ai partecipanti che l'icebreaker riproduce il suono della pioggia, e quindi chiedere loro alla fine a cosa somigliava il suono.
- Mantenere il ritmo permettendo a ogni suono di completare il giro del cerchio prima di introdurre il suono successivo.
- Questo icebreaker può essere usato anche per riportare attenzione nel gruppo.
- Per renderlo più sfidante, si può proporre l'esercizio in un'altra sessione chiedendo ai partecipanti di svolgerlo a occhi chiusi.
- Al termine, dedicare qualche minuto al feedback: Che sensazione dava il suono prodotto? Cosa avete notato? Come vi ha fatto sentire?
- Sottolineare l'importanza dell'ascolto e della creazione di un clima positivo e condiviso.

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna.

4. Zip-Zap-Boing

Temi dell'attività

Icebreaker, riscaldamento, concentrazione

Obiettivi

- Attivare o riportare l'attenzione
- Rendere l'atmosfera più giocosa

Target

10+

Numeri

8-30 (più giocatori ci sono, più il gioco diventa difficile)

Materiali e luogo

- Al chiuso o all'aperto, con spazio sufficiente per creare un cerchio

Durata

15+ minuti

Descrizione attività e svolgimento

Il formatore spiega che tutti i partecipanti stanno in piedi in cerchio e introduce tre possibili movimenti: Zip, Zap e Boing.

- **Zip** può essere passato solo a una persona immediatamente alla sinistra o alla destra.
- **Zap** può essere passato a qualsiasi altra persona nel cerchio, tranne a quelle accanto a chi lo invia.
- **Boing** significa che il passaggio viene rifiutato e rimandato alla persona che lo ha inviato.

Se un partecipante riceve un Boing, deve scegliere una persona a cui passare uno Zip o uno Zap o rimandare indietro il Boing.

Il formatore spiega che se un partecipante commette un errore (ad esempio usa il movimento sbagliato o esita troppo a lungo), esce dal cerchio.

Il gioco continua finché restano uno o due partecipanti (i vincitori sono due nel caso in cui il primo dica Zip, il secondo Boing e poi entrambi si rimandino il Boing).

Il formatore può concludere l'esercizio con un breve debrief, invitando il gruppo a riflettere sull'importanza della concentrazione e dell'attenzione. I partecipanti possono essere incoraggiati a condividere cosa li ha aiutati a restare attenti, cosa ha reso il gioco più difficile e come distrazioni o pressione hanno influenzato le loro reazioni. Questa riflessione aiuta a collegare l'esperienza a situazioni reali, evidenziando come focus, presenza e attenzione collettiva siano essenziali nel lavoro di gruppo.

Note per formatori/formatrici

- Rallenta il ritmo all'inizio, poi aumentarlo progressivamente.
- In una variante più impegnativa, i partecipanti che sbagliano non escono dal cerchio: restano al loro posto ma non sono più giocatori attivi. Il trainer spiega che gli altri partecipanti devono ricordarsi di saltarli quando passano Zip o Zap.

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna.

5. Trova il Boss

Temi dell'attività

Icebreaker, attivazione, concentrazione

Obiettivi

- Attivare il gruppo
- Rendere l'atmosfera giocosa

Target

10+

Numeri

10-30

Materiali e luogo

- Al chiuso o all'aperto, con spazio sufficiente per creare un cerchio

Durata

15+ minuti

Descrizione attività e svolgimento

Il formatore chiede a tutti i partecipanti di stare in piedi o a sedere in cerchio. A uno, due o tre partecipanti (a seconda della dimensione del gruppo) viene chiesto di uscire momentaneamente dal cerchio in modo che non possano sentire cosa dicono gli altri.

I partecipanti rimanenti scelgono segretamente un "Boss". Il Boss è la persona che avvia un movimento semplice, come battere le mani, schiacciare le dita o un altro gesto ripetitivo. Tutti nel cerchio seguono e imitano il movimento, cambiandolo ogni volta che lo cambia il Boss.

I partecipanti che erano fuori vengono poi invitati a rientrare e si posizionano al centro del cerchio. Il loro compito è osservare attentamente il gruppo e individuare chi è il Boss. Durante questa fase, il Boss dovrebbe cambiare il movimento senza renderlo evidente alle persone al centro.

I partecipanti al centro hanno tre tentativi per indovinare il Boss. Dopo il terzo tentativo, il turno termina e i ruoli possono essere scambiati.

Il formatore può concludere l'esercizio con un breve debrief invitando il gruppo a riflettere su domande come:

- *Quali strategie hanno aiutato il gruppo a rimanere coordinato senza rivelare il Boss?*
- *Cosa ha reso difficile o facile individuare il Boss?*
- *In che modo attenzione, osservazione e sincronizzazione collettiva hanno influenzato l'attività?*

Note per formatori/formatrici

- Scegli il numero di osservatori (uno, due o tre) in base alla dimensione del gruppo e al livello di sfida desiderato. Meno osservatori rendono generalmente il compito più facile per il gruppo e più difficile scoprire il Boss.
- Sottolinea che l'obiettivo dell'esercizio non è ingannare o competere, ma esercitare attenzione, sincronizzazione e leadership non verbale.

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna.

6. Scambio di impulsi

Temi dell'attività

Rompighiaccio, riscaldamento, concentrazione, costruzione del gruppo

Obiettivi

- Sviluppare la consapevolezza di gruppo e l'attenzione reciproca
- Praticare il coordinamento e il tempo condiviso all'interno del gruppo
- Sperimentare la comunicazione non verbale in un contesto collettivo

Target

14+

Numeri

10-30

Materiali e luogo

Al chiuso o all'aperto, con spazio sufficiente affinché i partecipanti possano muoversi liberamente.

Durata

15+ minuti

Descrizione dell'attività e svolgimento

Il formatore invita i partecipanti a distribuirsi nello spazio, assicurandosi che ognuno abbia spazio sufficiente per muoversi comodamente.

Il primo partecipante inizia a camminare lentamente nello spazio. A un certo momento, questa persona trasmette l'impulso del movimento a un altro partecipante attraverso un leggero contatto fisico (per esempio, un tocco leggero sul braccio o sulla spalla). Non appena l'impulso viene trasmesso, il primo partecipante si ferma e la persona che ha ricevuto l'impulso inizia a camminare al suo posto.

Questo processo continua per 3-5 minuti, con una sola persona che si muove e il movimento che viene trasmesso da un partecipante all'altro attraverso il contatto.

Nella seconda fase dell'attività, la regola cambia leggermente: solo una persona del gruppo può muoversi ma questo non avviene a fronte di un tocco, ma ognuno può decidere di iniziare a muoversi quando lo desidera. Ciò significa che quando una nuova persona inizia a muoversi, il partecipante che stava camminando in precedenza deve fermarsi immediatamente.

Note per formatori/formatrici

- Questo esercizio serve a stimolare attenzione e sincronizzazione all'interno del gruppo: il gruppo funziona in modo fluido quando ogni parte è consapevole delle altre.
- Incoraggiare i partecipanti a muoversi lentamente e con attenzione, concentrandosi sul gruppo piuttosto che sulla performance individuale.
- Sottolineare l'importanza di un contatto fisico rispettoso e consensuale. Se necessario, chiarire o dimostrare cosa si intende per "tocco leggero".
- L'attività può essere seguita da un breve debriefing, con domande come:
 - *Come avete deciso quando muovervi o fermarvi?*
 - *Cosa ha aiutato il gruppo a rimanere coordinato?*
 - *Cosa suggerisce questo esercizio riguardo alla collaborazione e alla responsabilità condivisa?*
- Fonti - Esercizi di movimento (ispirati a tecniche della terapia di gruppo e a giochi ritmici come quelli utilizzati nella Contact Improvisation e nel "Teatro dell'Oppresso").

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna.

Attività con focus specifico

The activities presented in this section focus on specific themes designed to support the development of key skills useful both in educational work and in building healthy and inclusive relationships. Among the areas that form fundamental pillars for training programs aimed at peace, social cohesion, and personal growth, we find, for example: trust and collaboration, conflict transformation, effective and nonviolent communication, active listening, identity and diversity, overcoming stereotypes and prejudices, and relational dynamics.

The proposed activities offer concrete tools and experiential approaches to explore these topics in an engaging and reflective way. Through individual and group exercises, as well as moments of collective sharing, participants are invited to observe themselves and others, to experiment with new ways of communicating and cooperating, and to develop greater awareness of their emotions and relational patterns.

The goal is not only to acquire technical skills, but also to promote both inner and collective transformation: learning to recognize one's own biases, turning conflicts into opportunities for growth, and building relationships grounded in respect, attentive listening, and mutual trust.

Focus 1_

Relazione



1. Scambio di nomi

Temi dell'attività

Relazione, ascolto attivo

Obiettivi

- Ascoltarsi attivamente
- Iniziare a costruire relazioni
- Imparare i nomi dei partecipanti

Target

10+

Numeri

10-30

Materiali e luogo

- Al chiuso o all'aperto, con spazio sufficiente per muoversi liberamente

Durata

15+ minuti (a seconda del numero di turni e del numero di partecipanti)

Descrizione dell'attività e svolgimento

Il formatore chiede ai partecipanti di camminare nello spazio. Quando un partecipante incontra un'altra persona, si stringono la mano dicendo il proprio nome, come in una normale presentazione. A questo punto, i partecipanti hanno scambiato i nomi.

Continuano a camminare e a presentarsi agli altri, ora usando il nome che hanno ricevuto invece del proprio. A ogni nuovo incontro, i partecipanti assumono un nuovo nome, cioè il nome dell'ultima persona a cui hanno stretto la mano.

Quando un partecipante incontra qualcuno che si presenta con il suo nome originale (quindi riceve indietro il suo nome), può uscire dal gioco.

L'esercizio si conclude con successo quando ogni partecipante ha ricevuto di nuovo il proprio nome.

Note per formatori/formatrici

- Di solito non funziona al primo turno. A volte non funziona nemmeno al terzo turno. Va bene così: l'aspetto importante è riflettere sulla difficoltà di ascoltare e mantenere la concentrazione.
- Incoraggiare la riflessione sull'importanza di prendersi il tempo per elaborare e memorizzare le informazioni ricevute.
- Se qualcuno non può stringere la mano ad un'altra persona, si può adottare un altro gesto per presentarsi.

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna.

2. Costruire relazioni

Temi dell'attività

Relazioni, ascolto attivo

Obiettivi

- Favorire l'ascolto profondo e la consapevolezza relazionale
- Riflettere su esperienze relazionali significative
- Identificare valori personali e azioni per costruire relazioni trasformative

Target

16+

Numeri

10-40

Materiali e luogo

- Carta o quaderno e penne, lavagna a fogli mobili. Facoltativo: immagini evocative
- Uno spazio al chiuso dove le sedie possano essere spostate

Durata

60-90 minuti (a seconda del numero di partecipanti)

Descrizione dell'attività e svolgimento

10 min - Introduzione

Il formatore introduce il concetto di ascolto attivo, evidenziandone le caratteristiche principali, cioè presenza, concentrazione, empatia e capacità di ascoltare senza giudizio. Questi elementi possono essere presentati direttamente dal formatore oppure fatti emergere attraverso domande che coinvolgano i partecipanti nel definire cosa significhi per loro ascoltare attivamente. Il formatore spiega quindi la struttura dell'esercizio, illustrandone le diverse fasi e chiarendo che i partecipanti lavoreranno prima individualmente, poi in coppia e infine in piccoli gruppi.

10 min - Riflessione individuale su una relazione significativa

I partecipanti sono invitati a riflettere su una relazione personale che ha avuto un impatto significativo su di loro e a scriverne nel proprio quaderno. Ricevono le seguenti domande guida:

- *Cosa rende questa relazione speciale per te? (concentrati su aspetti concreti, azioni specifiche e bisogni che vengono soddisfatti attraverso questa relazione)*
- *Quali emozioni suscita?*
- *In che modo ti ha aiutato o ti aiuta a crescere o a cambiare?*

Facoltativo: fornire un elenco di emozioni e bisogni oppure immagini illustrate tra cui i partecipanti possano scegliere per rappresentare la loro relazione.

20 min - Condivisione in coppia e ascolto profondo

I partecipanti formano delle coppie e seguono queste istruzioni:

La persona A parla per 5 minuti mentre la persona B ascolta in silenzio e con attenzione.

Scambio dei ruoli: la Persona B parla, la Persona A ascolta.

La coppia dedica 10 minuti a una riflessione su:

- *Come ti sei sentito/a quando parlavi? Ti sei sentito/a davvero ascoltato/a?*
- *Cosa hai imparato dall'altra persona?*
- *Ci sono elementi comuni in ciò che rende le vostre relazioni speciali e significative?*

30 min - Riflessione di gruppo

Il formatore forma piccoli gruppi composti da 2 o 3 coppie. Ogni persona condivide le proprie riflessioni su ciò che ha scoperto riguardo alle relazioni dopo l'attività in coppia, utilizzando le seguenti domande guida:

- *Cosa apprezzo generalmente nelle relazioni? (pensa anche ad altre relazioni positive che hai)*
- *Cosa posso fare per creare relazioni di questo tipo con gli altri?*
- *In che modo questa consapevolezza può aiutarmi a connettermi e a migliorare le relazioni difficili?*

10 min - Cerchio di chiusura (plenaria)

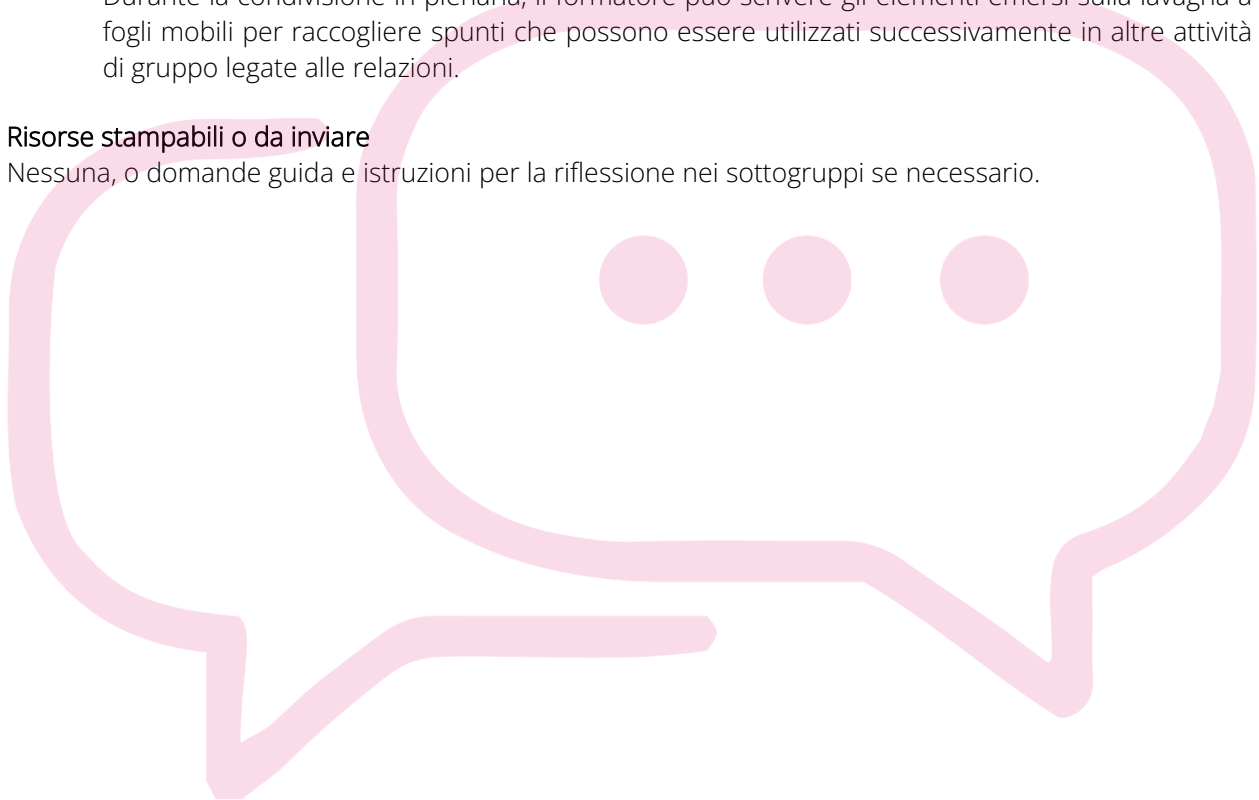
Il formatore invita i partecipanti a condividere una breve riflessione, completando la frase: "Una cosa che porto con me da questo esercizio è...".

Note per formatori/formatrici

- Durante l'introduzione, spiegare chiaramente che i partecipanti condivideranno in coppia una relazione significativa per loro, invitarli quindi a sceglierne una di cui si sentano a proprio agio a parlare.
- Durante la condivisione in plenaria, il formatore può scrivere gli elementi emersi sulla lavagna a fogli mobili per raccogliere spunti che possono essere utilizzati successivamente in altre attività di gruppo legate alle relazioni.

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna, o domande guida e istruzioni per la riflessione nei sottogruppi se necessario.



3. Caccia al tesoro urbana

Temi dell'attività

Relazione, consapevolezza di sé, esplorazione

Obiettivi

- Esplorare un nuovo spazio urbano/città
- Connettersi con gli altri per creare un'esperienza di gruppo condivisa. Connettersi con sé stessi

Target

16+

Numeri

Qualsiasi numero

Materiali e luogo

- Elenco di input per la ricerca, fogli di carta, penne, pennarelli, telefono cellulare (a seconda degli input)
- Spazio aperto, una città, un paese, ovunque

Durata

1-7 ore, a seconda del tempo disponibile.

Descrizione dell'attività e svolgimento

Questa attività è una caccia al tesoro sensoriale pensata per riconnettere i partecipanti alla curiosità e la gioia della scoperta. Mostra quanto l'apprendimento possa essere significativo quando è giocoso e condiviso con gli altri, evocando un senso di apertura e connessione: con il luogo, il gruppo e sé stessi.

L'attività incoraggia i partecipanti a esplorare, sbagliare e trovare i propri "tesori" attraverso l'esperienza piuttosto che attraverso l'istruzione. Durante la condivisione finale, le scoperte di ciascuno rivelano quanto ogni persona viva lo stesso viaggio in modo diverso. Come nell'arteterapia, l'attenzione non è rivolta al risultato finale, ma a ciò che i sensi risvegliano dentro di noi. Il processo trasforma una semplice camminata in una riflessione creativa sulla presenza, l'emozione e la connessione.

10 min - Introduzione all'attività

Il formatore spiega l'attività e divide i partecipanti in piccoli gruppi (può essere svolta anche individualmente). Ogni gruppo riceve un elenco di compiti. Il formatore decide quanti compiti devono essere completati.

30 min - 1 ora o più - Esplorazione

Ogni gruppo o individuo svolge i compiti mentre esplora lo spazio.

10+ min - Discussione finale

Ogni gruppo o partecipante presenta i propri "tesori" e le proprie riflessioni, condividendo con gli altri i momenti e le emozioni più significativi per creare uno spazio di scambio e connessione.

Note per formatori/formatrici

- Spiegare chiaramente lo scopo, la struttura e lo svolgimento dell'attività durante l'introduzione.
- Adattare la durata di ogni fase in base al contesto e alle circostanze.
- Durante la discussione finale, creare un momento di condivisione naturale e coinvolgente tra i partecipanti, mettendo in evidenza gli spunti chiave o i benefici dell'attività.
- Si può fare sia in piccoli gruppi che individualmente.
- Può anche servire come alternativa o complemento alle visite guidate della città

Risorse stampabili o da inviare

Elenco input per la ricerca.

Puoi scegliere liberamente l'ordine e il ritmo.

Hai X minuti - prova a completare almeno X attività.

1. **Esplora e raccogli** - Esplora ciò che ti circonda e "raccogli" tesori sensoriali - un colore che evoca un ricordo, un suono che trasmette conforto o una forma che cattura la tua attenzione. Registra queste impressioni attraverso disegni, parole o foto.
2. **Osservazione del multiculturalismo** - Conta quante bandiere nazionali diverse riesci a individuare o quante lingue diverse senti.
3. **Ascolto silenzioso** - Siediti da solo/a, chiudi gli occhi e per cinque minuti limitati ad ascoltare i suoni intorno a te. Quanti riesci a riconoscerne? Quante lingue riesci a sentire? Quale tipo di trasporto pubblico? Ci sono animali?
4. **Camminata in ascolto** - Cammina in silenzio per dieci minuti, osservando semplicemente ciò che ti circonda - persone, architettura, suoni, colori, odori, movimenti. Dopo la camminata, scegli un "tesoro invisibile" che rappresenti il tuo stato interiore: un suono, un'ombra, un volto, una luce, un albero.
5. **Riflessione con la foglia** - Raccogli una o due foglie, tienile nel palmo della mano e osserva. Permetti loro di "parlarti" - cosa ti stanno rivelando?
6. **Osservazione del fiume** - Osserva il fiume - oppure immaginalo se non è vicino. Guarda il suo flusso, il suo ritmo, i punti in cui accelera o rallenta. Confrontalo con il tuo stato attuale nella vita. Cerca i ponti: chi o cosa aiuta gli altri ad attraversare? Cosa dice questo paesaggio di te?
7. **Segni di vita quotidiana** - Cammina per la città e nota le piccole tracce della vita quotidiana - scritte, oggetti dimenticati, impronte, piante spontanee. Scegline una che cattura la tua attenzione e immagina la storia che racconta.
8. **Caccia agli sguardi** - Vai a caccia di sguardi - persone, dipinti, sculture. Conservali nella tua memoria. Quale ti ha colpito di più e perché?
9. **Piccole collezioni** - Raccogli piccoli oggetti come pietre, foglie o fiori e attribuisce loro una nuova funzione o un nuovo significato.
10. **Voci locali** - Chiedi a una persona del posto di condividere un proverbio tipico o una ricetta tradizionale: annota la frase, gli ingredienti e le istruzioni.
11. **Poesia della città** - Scrivi una breve poesia sulla città e su di te: cosa ti collega a questo luogo oggi?
12. **Umorismo di strada** - Trova una frase scritta su un muro o su un poster divertente. Quale messaggio o sensazione ti lascia?
13. **Performance sulla vita della città** - Crea una breve performance video che rappresenti "La vita in questa città".
14. **Connessione di cura** - Fai una telefonata affettuosa o invia un messaggio gentile a qualcuno che ami.
15. **Giocare insieme** - Inventa un gioco e giocalo con il tuo gruppo.
16. **Cerchio dei complimenti** - Forma un cerchio e fai un complimento alla persona alla tua destra.
17. **Canta** - Trova un luogo tranquillo o risonante - una piazza, un corridoio, sotto un albero - e canta. Da solo/a o con altri, lascia che la tua voce diventi parte del luogo.
18. **Parla con qualcuno** - Inizia una conversazione spontanea con una persona che non conosci. Chiedi cosa ama di più di questo luogo.
19. **Incontro con il monumento** - Scegli un monumento o una statua e dedica qualche momento a osservarlo attentamente. Quali valori o ricordi custodisce?
20. **Scrivi e condividi un messaggio** - Scrivi un messaggio gentile o ispirante su un piccolo foglio di carta e consegnalo a qualcuno - un amico, un passante o una persona del tuo gruppo.

4. La linea del pensiero

Temi dell'attività

Dialogo intergenerazionale, ascolto attivo, relazioni educative, comprensione di prospettive diverse

Obiettivi

- Promuovere l'ascolto reciproco tra studenti e insegnanti
- Incoraggiare la riflessione su prospettive differenti
- Favorire un clima di rispetto, fiducia e collaborazione
- Sviluppare capacità argomentative, consapevolezza emotiva ed empatia
- Mettere in luce somiglianze e differenze tra generazioni senza giudizio

Target

Gruppi misti di studenti delle scuole superiori e insegnanti

Numeri

10-30

Materiali e luogo

- Nastro adesivo o corda per tracciare una linea sul pavimento (in alternativa: cartelli stampati con scritto "*Fortemente in disaccordo*", "*Parzialmente in disaccordo*", "*Parzialmente d'accordo*", "*Fortemente d'accordo*"). Elenco di affermazioni
- Uno spazio ampio dove le persone possano muoversi liberamente

Durata

45-60 minuti

Descrizione dell'attività e svolgimento

5 min - Preparazione

Il formatore traccia una linea retta sul pavimento oppure posiziona quattro indicatori corrispondenti a:

- *Fortemente in disaccordo*
- *Parzialmente in disaccordo*
- *Parzialmente d'accordo*
- *Fortemente d'accordo*

2 min - Spiegazione dell'attività

Il formatore spiega che verrà letta una serie di affermazioni ad alta voce e ogni partecipante si posizionerà nell'area che meglio rappresenta la propria opinione.

25-35 min - Lettura delle affermazioni

Le affermazioni vengono lette una alla volta. I partecipanti scelgono la propria posizione lungo la linea e, su base volontaria, 1 o 2 persone spiegano brevemente la loro scelta. Poi si passa all'affermazione successiva

15-20 min - Debriefing finale

Il formatore conduce una discussione guidata in cerchio, utilizzando le domande fornite (vedi Risorse stampabili). I partecipanti sono invitati a riflettere su emozioni, intuizioni e dinamiche di gruppo.

Note per formatori/formatrici

- Stabilire sicurezza psicologica: ricordare ai partecipanti che non esistono risposte giuste o sbagliate.
- Nessuno è obbligato a giustificare la propria scelta.
- Garantire un ambiente rispettoso ed evitare il dibattito diretto sulla posizione scelta dai partecipanti. Se emerge una forte polarizzazione, riportare gentilmente l'attenzione sull'ascolto piuttosto che sul confronto.

- Durante il debriefing, evidenziare le opportunità di scoperta e comprensione reciproca.

Possibili adattamenti:

- Dividere in sottogruppi nel caso di gruppi molto numerosi;
- Utilizzare segni o cartelli all'aperto;
- Scegliere affermazioni "soft" per gruppi più sensibili.

Domande per il debriefing

Riflessione personale

- *Come ti sei sentito/a nello scegliere una posizione?*
- *Ti sei mai sentito/a "solo/a" nella tua scelta?*
- *Hai cambiato idea in qualche momento? Perché?*

Riflessione sul gruppo

- *Cosa ti ha colpito nel vedere dove si sono posizionati gli altri?*
- *Hai scoperto prospettive che non ti aspettavi?*
- *Hai notato che studenti e insegnanti a volte la pensano allo stesso modo?*
- *Dove sono emerse le differenze?*

Guardando al futuro

- *Cosa possiamo imparare da questa attività per migliorare il dialogo a scuola?*
- *Quali azioni concrete potrebbero aiutare insegnanti e studenti a comprendersi meglio?*
- *Se dovessi descrivere l'esperienza con una sola parola, quale sarebbe?*

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna, oppure le affermazioni suggerite per l'esercizio.

§-----

Affermazioni suggerite

Scuola e apprendimento

- Si impara a scuola solo dalle lezioni, non dalle relazioni.
- Gli studenti dovrebbero avere più voce nelle decisioni scolastiche.
- Gli insegnanti dovrebbero ascoltare di più gli studenti.

Relazioni e rispetto

- Per capire qualcuno, bisogna prima ascoltarlo davvero.
- Il rispetto deve essere reciproco, non solo verso gli adulti.
- Gli insegnanti dovrebbero mostrare più empatia verso gli studenti.
- La differenza di età rende difficile comprendersi davvero.
- La scuola dovrebbe essere un luogo in cui ti senti libero/a di esprimere le tue emozioni

Tecnologia e generazioni

- I giovani passano troppo tempo al telefono.
- I social network rendono più difficile la comunicazione reale.
- Gli insegnanti dovrebbero usare più tecnologia in classe?

5. Un lavoro per 5 persone

Temi dell'attività

Rispettare i Ruoli

Obiettivi

- Mettere in evidenza come la sovrapposizione dei ruoli e il desiderio di decidere tutto come gruppo non siano sempre l'approccio migliore
- Rispettare i ruoli, le competenze e le qualità reciproche può generare maggiore efficienza

Target

16+

Numeri

5-25

Materiali e luogo

Carta, pennarelli ed eventualmente una varietà di oggetti casuali messi a disposizione di tutti all'inizio dell'attività, così che i registi possano usare la loro immaginazione per arricchire la scena. Ogni gruppo può utilizzare ciò che lo spazio offre: sedie, vestiti di altre persone, palco, musica.

Spazio al chiuso o all'aperto sufficiente affinché ogni sottogruppo possa lavorare sulla propria scena (meglio se lontani tra loro). Spazio per permettere a ciascun gruppo di esibirsi davanti agli altri.

Durata

90 minuti

Descrizione dell'attività e svolgimento

20 min – Introduzione

Il formatore propone una breve introduzione sull'importanza del rispetto dei ruoli con esempi concreti e chiede ai partecipanti di condividere esperienze legate alle conseguenze del mancato rispetto dei ruoli.

10 min – Spiegazione dell'attività e creazione dei sottogruppi

Il formatore crea sottogruppi di cinque partecipanti e assegna ruoli e lo scenario che ha ideato. Ogni gruppo ha: 1 Autore, 2 Attori, 1 Regista e 1 Assistente.

10 min – Preparazione del gruppo

Ogni sottogruppo prepara la propria performance, organizzando i ruoli e pianificando la scena.

25 min – Performance dei gruppi

Ogni gruppo mette in scena la propria performance. Va incluso il tempo necessario per tornare ai propri posti.

20 min – Debriefing in plenaria

Il formatore facilita una discussione: i partecipanti riflettono su quale gruppo abbia preparato la scena migliore e perché. Il gruppo "vincitore" condivide cosa ha funzionato bene nella collaborazione, e tutti i gruppi discutono cosa non ha funzionato e cosa si sarebbe potuto fare diversamente per ottenere risultati migliori nel tempo a disposizione.

Note per formatori/formatrici

- Il titolo è ironico, perché suggerisce che il lavoro riguarda semplicemente cinque persone che fanno qualcosa insieme, ma l'attività dimostra che essere in cinque non è sufficiente. Ciò che conta è come ciascuno contribuisce, con un ruolo diverso, e come i ruoli collaborano insieme.
- Il formatore non rivela né suggerisce in anticipo che il gruppo che rispetta il ruolo di ciascuno probabilmente otterrà risultati migliori.
- Il gruppo che collabora in modo più efficace, rispettando le decisioni dei vari ruoli nel breve tempo disponibile, probabilmente preparerà la scena più coordinata, ben strutturata, e organizzata. I

gruppi che trascorrono troppo tempo a discutere ogni passaggio insieme possono perdere tempo e non riuscire a completare la propria performance.

- La parte più importante è la riflessione finale dopo che tutte le scene sono state rappresentate. I partecipanti riconoscono, confrontando le diverse scene, cosa ha funzionato bene, cosa no, e le ragioni di questi risultati.
- Il formatore evidenzia che le conseguenze del rispetto — o del mancato rispetto — dei ruoli si applicano a ogni ambito della vita: in un gruppo, al lavoro, tra amici, nello sport e in famiglia.

Risorse stampabili o da inviare

- Uno scenario ideato dal formatore per ogni sottogruppo.
- Un foglio per ogni sottogruppo che descriva le responsabilità di ciascun membro (vedi Principali responsabilità di ciascun ruolo qui sotto).

✂

Principali responsabilità di ciascun ruolo:

Autore: scrive i dialoghi degli attori e decide la trama

Regista: organizza la scena, inclusi scenografia, musica, strumenti e materiali necessari e costumi

Assistente: non decide nulla, segue semplicemente le indicazioni del regista

Attori: interpretano le battute scritte dall'autore nel contesto stabilito dal regista

✂

Principali responsabilità di ciascun ruolo:

Autore: scrive i dialoghi degli attori e decide la trama

Regista: organizza la scena, inclusi scenografia, musica, strumenti e materiali necessari e costumi

Assistente: non decide nulla, segue semplicemente le indicazioni del regista

Attori: interpretano le battute scritte dall'autore nel contesto stabilito dal regista

✂

Principali responsabilità di ciascun ruolo:

Autore: scrive i dialoghi degli attori e decide la trama

Regista: organizza la scena, inclusi scenografia, musica, strumenti e materiali necessari e costumi

Assistente: non decide nulla, segue semplicemente le indicazioni del regista

Attori: interpretano le battute scritte dall'autore nel contesto stabilito dal regista

✂

Principali responsabilità di ciascun ruolo:

Autore: scrive i dialoghi degli attori e decide la trama

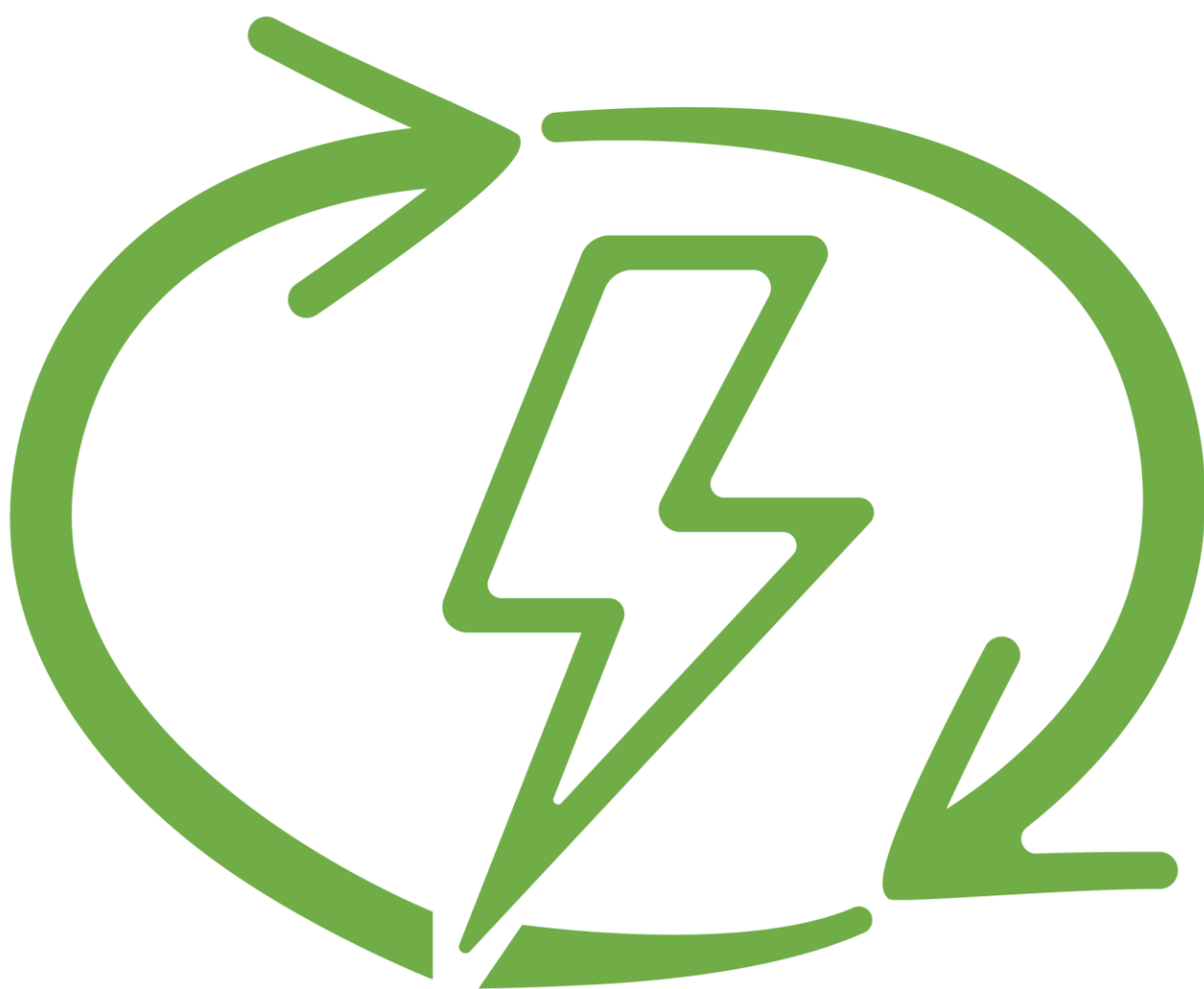
Regista: organizza la scena, inclusi scenografia, musica, strumenti e materiali necessari e costumi

Assistente: non decide nulla, segue semplicemente le indicazioni del regista

Attori: interpretano le battute scritte dall'autore nel contesto stabilito dal regista

Focus 2_

Trasformazione del Conflitto



1. Gestì e significati/1

Temi dell'attività

Trasformazione del conflitto

Obiettivi

- Permettere ai partecipanti di esplorare le differenze culturali nella comunicazione non verbale
- Migliorare la capacità di evitare malintesi
- Adattare i gesti in contesti internazionali

Target

15+

Numeri

6-40

Materiali e luogo

- Carte con scenari e compiti per i sottogruppi. Quaderno o fogli per prendere appunti, penne.
- Spazio al chiuso sufficiente per il lavoro in sottogruppi e brevi role-play; può essere adattato anche a contesti all'aperto se lo spazio consente ai partecipanti di muoversi ed esibirsi comodamente.

Durata

30-60 min (a seconda del numero di partecipanti)

Descrizione dell'attività e svolgimento

5 min - Introduzione

Il formatore introduce l'attività spiegando che la comunicazione non riguarda solo le parole. Una grande parte della comunicazione viene trasmessa attraverso gesti, tono di voce, espressioni facciali e linguaggio del corpo. Tuttavia, i gesti non sono universali. Lo stesso gesto può essere positivo in una cultura e offensivo o fonte di confusione in un'altra. I segnali non verbali possono facilmente portare a malintesi o persino a conflitti, soprattutto in contesti interculturali.

Esempi:

Il gesto del pollice in su significa "ottimo" negli Stati Uniti, ma è considerato offensivo in Grecia o in alcuni Paesi del Medio Oriente.

Il segno OK (un cerchio formato da pollice e indice) significa "va tutto bene" in molti Paesi europei, ma in Francia può significare "zero" e in Brasile è considerato un gesto osceno.

20 min - Lavoro in sottogruppi

I partecipanti si dividono in piccoli gruppi di 4-6 persone.

Ogni gruppo riceve uno scenario che descrive una situazione basata su un malinteso non verbale tra persone di background culturali diversi.

Il formatore distribuisce quindi a ciascun sottogruppo le schede con le indicazioni per l'esercizio (vedi risorse stampabili).

Fase 1 - Il gruppo legge e discute lo scenario, poi prepara un breve role-play o una performance

Fase 2 - Il gruppo mette in scena la situazione davanti agli altri, senza rivelare prima lo scenario.

Fase 3 - Il pubblico osserva e cerca di identificare la questione culturale o non verbale coinvolta.

Fase 4 - Il gruppo e il pubblico discutono possibili modi per gestire, chiarire o prevenire il malinteso.

10-30 min - Discussione di gruppo e conclusione

Dopo tutte le performance, il formatore facilita una discussione di gruppo utilizzando le seguenti domande:

- *Quali segnali non verbali sono stati i più sorprendenti o inaspettati?*
- *Come si possono ridurre o prevenire i malintesi nella comunicazione interculturale?*

- *Quali strategie possono aiutarci a diventare più consapevoli dei gesti e del linguaggio del corpo nei contesti internazionali?*

Dopo aver ascoltato le riflessioni dei partecipanti, il formatore può concludere con alcuni punti chiave finali:

- Se non sei sicuro del significato di un gesto, osserva come gli altri lo utilizzano oppure chiedi direttamente.
- In caso di dubbio, scegli gesti neutri per evitare interpretazioni errate.
- Il tono di voce, le pause e la distanza comunicano anch'essi un significato: presta attenzione a come ti esprimi, non solo a ciò che dici.

Note per formatori e formatrici

- L'obiettivo non è etichettare le culture come "giuste" o "sbagliate", ma comprendere le differenze e sviluppare consapevolezza.
- Si raccomanda di aprire una breve discussione dopo ogni role-play, concentrandosi sia sul contenuto dello scenario, sia su come ogni sottogruppo ha vissuto la collaborazione e la performance.
- È possibile creare o adattare altri scenari in base ai background culturali presenti nel gruppo.

Risorse stampabili o da inviare

- Istruzioni (1 per ogni sottogruppo)
- Scenari per il lavoro in sottogruppo

✂-----

Istruzioni

Fase 1 – Il gruppo legge e discute lo scenario, poi prepara un breve role-play o una performance.

Fase 2 – Il gruppo mette in scena la situazione davanti agli altri, senza rivelare lo scenario in anticipo.

Fase 3 – Il pubblico osserva e cerca di identificare la questione culturale o non verbale coinvolta.

Fase 4 – Il gruppo e il pubblico discutono possibili modi per gestire, chiarire o prevenire il malinteso.

✂-----

Istruzioni

Fase 1 – Il gruppo legge e discute lo scenario, poi prepara un breve role-play o una performance.

Fase 2 – Il gruppo mette in scena la situazione davanti agli altri, senza rivelare lo scenario in anticipo.

Fase 3 – Il pubblico osserva e cerca di identificare la questione culturale o non verbale coinvolta.

Fase 4 – Il gruppo e il pubblico discutono possibili modi per gestire, chiarire o prevenire il malinteso.

Scenari di conflitto per role-play (PER I PARTECIPANTI)

1. Differenza nello spazio personale

Un diplomatico italiano sta partecipando a un incontro informale in Marocco. Mantiene una distanza di circa un metro, rispettando lo spazio personale. Tuttavia, il suo omologo marocchino continua ad avvicinarsi, riducendo la distanza a pochi centimetri e talvolta toccandogli il braccio o la spalla. L'italiano trova questo comportamento invasivo, mentre il marocchino lo considera un gesto caloroso e amichevole.

✂-----

2. Interpretazioni del contatto visivo

Durante un incontro di lavoro in Armenia, un rappresentante francese mantiene un contatto visivo diretto con il suo interlocutore armeno per mostrare sincerità. Tuttavia, l'armeno occasionalmente distoglie lo sguardo ed evita un contatto visivo prolungato. Il francese interpreta questo comportamento come mancanza di interesse o disonestà.

✂-----

3. Approvazione o insulto?

Durante una conferenza in Turchia, un partecipante egiziano fa il gesto "OK" (un cerchio formato da pollice e indice) per esprimere accordo. Il suo collega turco, però, lo percepisce come un segno offensivo.

✂-----

4. Espressione emotiva e intonazione

Un imprenditore greco spiega con passione la propria posizione a un partner italiano, usando gesti ampi e alzando talvolta la voce. L'italiano, abituato a questo tipo di espressività, lo considera un confronto vivace. Tuttavia, un collega libanese nelle vicinanze interpreta la conversazione come aggressiva e prende le distanze.

✂-----

5. Saluto e contatto fisico

Una donna d'affari francese in Azerbaigian porge la mano per una stretta a un collega azero. Vedendo che è una donna, lui esita, incerto se la stretta di mano sia appropriata, poiché nella sua cultura il contatto fisico con le donne non è sempre incoraggiato. Alla fine, accenna solo un leggero cenno del capo, che la francese interpreta come un comportamento distante o scortese.

✂-----

6. Il tabù della mano sinistra

Durante un pranzo di lavoro in Algeria, un collega tedesco porge casualmente del pane al suo ospite usando la mano sinistra, ignaro che in quella cultura la mano sinistra sia associata all'impurità. L'algerino si sente sottilmente mancato di rispetto.

2. Gestì e significati/2

Temi dell'attività

Trasformazione del conflitto

Obiettivi

- Riconoscere come nascono i conflitti
- Individuare il "nemico interiore"
- Trasformare le tensioni in comprensione

Target

15+

Numeri

6-40

Materiali e luogo

- Carte con scenari e compiti per i sottogruppi. Quaderno o fogli per prendere appunti, penne.
- Spazio al chiuso sufficiente per il lavoro in sottogruppi e brevi role-play; può essere adattato anche a contesti all'aperto se lo spazio consente ai partecipanti di muoversi ed esibirsi comodamente.

Durata

30-60 minuti, a seconda del numero di partecipanti

Descrizione dell'attività e svolgimento

10 min - Introduzione all'esercizio

Il formatore spiega che i conflitti non nascono solo dai disaccordi, ma spesso dal modo in cui interpretiamo gesti, parole e perfino il silenzio.

All'interno di ogni conflitto può emergere anche un "nemico interiore", qualcosa che rifiutiamo o temiamo di vedere in noi stessi. Diventando consapevoli di questa dinamica, possiamo iniziare a trasformare la tensione in comprensione, scoprendo i significati nascosti dietro le nostre reazioni. In questo modo, il conflitto non diventa un campo di battaglia, ma un luogo di incontro in cui due verità possono confrontarsi e imparare l'una dall'altra.

Dopo l'introduzione, i partecipanti vengono divisi in piccoli gruppi di 3-5 persone e ogni gruppo riceve uno scenario di conflitto e le istruzioni per l'esercizio (vedi risorse stampabili).

30-35 min - Lavoro in sottogruppi

Ogni gruppo lavora sul proprio caso seguendo le istruzioni fornite.

15 min - Conclusione / Riflessione di gruppo

In plenaria, il formatore facilita la discussione e raccoglie gli spunti emersi.

Note per formatori/formatrici

- Domande suggerite per la riflessione di gruppo:
 - *Quali differenze avete notato tra le due versioni della stessa situazione?*
 - *Quali momenti, gesti o dettagli hanno attirato la vostra attenzione — qualcosa che vi ha colpito, che vi è sembrato significativo o che vorreste approfondire?*
 - *Siete riusciti a riconoscere quando o come la tensione o il malinteso hanno iniziato a emergere?*
 - *Cosa potrebbe diventare più chiaro o più visibile se nella situazione fosse introdotta maggiore consapevolezza o riflessione?*
 - *In che modo gesti, silenzi o tono di voce hanno influenzato il significato di ciò che è accaduto?*
 - *Cosa vi ha rivelato questa esperienza sulla natura del conflitto — cosa tende a farlo intensificare e cosa invece aiuta a trasformarlo?*

- *Quali intuizioni di questo esercizio potreste applicare a situazioni reali di tensione, comunicazione o lavoro di squadra?*
- Per l'attività si possono utilizzare i suggerimenti relativi agli scenari di conflitto (vedi risorse stampabili) o inventarne di nuovi.

Risorse stampabili o da inviare

Scenari di conflitto per il formatore e per i partecipanti



Scenari di conflitto per role-play (PER IL FORMATORE)

1° Scenario

Due colleghi hanno avuto una discussione il giorno prima. Il giorno successivo, uno rimane in silenzio, non per rabbia, ma perché non sa come iniziare una conversazione. L'altro percepisce questo silenzio come freddezza e risentimento.

L'aria è carica di tensione e il silenzio diventa un'arma.

Note per il formatore/formatrice

Profondità

Il silenzio non è assenza di comunicazione, è una forma di paura. Entrambi hanno paura di dire: "Sono ferito."

Trasformazione

Uno fa un passo avanti: "Sono in silenzio perché non so come iniziare."

Il silenzio diventa un gesto di vulnerabilità, non di guerra.

Parole chiave: silenzio, paura, interpretazione, riconoscimento, vulnerabilità.

2° Scenario

Durante la discussione su un progetto, un partecipante parla a voce alta e con passione. Gli altri lo percepiscono come aggressivo e prendono le distanze. Chi parla si sente ignorato e alza ancora di più la voce. Il ciclo si ripete.

Note per il formatore/formatrice

Profondità

Dietro la voce alta c'è entusiasmo e intensità emotiva.

Dietro il ritiro c'è paura delle emozioni dell'altro.

Trasformazione

Qualcuno resta presente e dice: "Vedo che per te è importante. Aiutami a capire cosa stai cercando di dire."

La voce smette di essere un'arma e diventa una ricerca di significato.

Parole chiave: emozione, attenzione, riconoscimento, energia, connessione.

3° Scenario

Durante un compito difficile, un partecipante offre aiuto all'altro. L'altro reagisce irritato: "Posso farcela da solo!"

Il primo si sente rifiutato e si arrabbia: "Stavo solo cercando di aiutare!"

Note per il formatore/formatrice

Profondità

Per uno, l'aiuto significa controllo. Per l'altro, significa cura.

Entrambi agiscono con buone intenzioni, ma attribuiscono significati diversi alla stessa azione.

Trasformazione

Uno dice: "Quando offro aiuto, voglio solo esserti vicino, non controllarti."

L'altro risponde: "Io interpreto l'aiuto come un dubbio nei miei confronti... ma forse non è così."

Si crea un terzo spazio — uno spazio di comprensione.

Parole chiave: cura, controllo, interpretazione, confini, fiducia.

4° Scenario

Due amici sono in conflitto. Uno piange e dice di essere stanco di litigare. L'altro resta freddo e risponde: "Non drammatizzare."

Uno si sente svalutato, l'altro si sente messo all'angolo.

Note per il formatore/formatrice

Profondità

Uno esprime il dolore attraverso l'emozione, l'altro attraverso il controllo.

Parlano lingue diverse della paura.

Trasformazione

Il facilitatore li invita a scambiarsi riflessioni:

"Cosa senti quando l'altro piange?"

"Cosa provi quando l'altro si chiude?"

Attraverso le risposte emerge una paura condivisa — la paura di non essere compresi.

Parole chiave: emozione, controllo, paura, riconoscimento, linguaggio del dolore.

5° Scenario

Due partecipanti discutono sui valori. Uno accusa l'altro di cinismo, l'altro di ingenuità. Ognuno crede di difendere la verità.

Note per il formatore/formatrice

Profondità

Si rispecchiano a vicenda: uno teme la propria ingenuità, l'altro la propria stanchezza e la propria ombra.

Il nemico diventa uno specchio.

Trasformazione

Uno dice: "Quando ti arrabbi, vedo una forza che ho paura di trovare in me stesso."

Silenzio.

Il conflitto diventa un incontro.

Parole chiave: nemico, specchio, forza, riconoscimento, incontro.

6° Scenario

Durante una discussione di gruppo, un partecipante accusa irritato un altro di "complicare tutto". Il secondo spiega che vuole solo che tutti capiscano chiaramente. Gli altri restano in silenzio, percependo la tensione e non sapendo come reagire.

Note per il formatore/formatrice

Profondità

Dietro l'accusa si nascondono stanchezza e paura di perdere la direzione.

Dietro il bisogno di chiarezza si trova il desiderio di essere compresi e ascoltati.

Ognuno si muove da una paura diversa — uno vuole accelerare, l'altro rallentare.

Trasformazione

Quando qualcuno ammette:

"Per me è difficile quando non so dove stiamo andando" oppure "È difficile quando le cose sembrano confuse," il conflitto si trasforma in una ricerca condivisa di ritmo. Il ritmo diventa un campo comune, non un campo di battaglia.

Parole chiave: chiarezza, controllo, ritmo, riconoscimento, tensione come segnale.

7° Scenario

Due partner che lavorano a un progetto comune avvertono una tensione crescente: uno sente di fare di più, l'altro si sente inascoltato. Entrambi interpretano il comportamento dell'altro come mancanza di rispetto. Il conflitto si trasforma in una competizione nascosta — chi lavora di più, chi conta di più, chi ha ragione.

Note per il formatore/formatrice

Profondità

Entrambi sperimentano una mancanza di riconoscimento.

Uno cerca conferma del proprio impegno, l'altro della propria voce.

La frase "Non mi rispetti" diventa una difesa contro la paura di essere insignificanti.

Trasformazione

Quando la tensione smette di essere un motivo per litigare e diventa il tema stesso della conversazione, nasce la fiducia. L'attenzione si sposta da "Chi ha ragione?" a "Di cosa abbiamo bisogno per sentirci visti?".

Parole chiave: rispetto, riconoscimento, uguaglianza, vulnerabilità, spazio condiviso.



Scenari di conflitto per role-play (PER I PARTECIPANTI)

(da ritagliare e consegnare ai partecipanti)

✂-----

1° Scenario

Due colleghi hanno avuto una discussione il giorno prima. Il giorno successivo, uno rimane in silenzio — non per rabbia, ma perché non sa come iniziare una conversazione. L'altro percepisce questo silenzio come freddezza e risentimento. L'aria è carica di tensione — il silenzio diventa un'arma.

Istruzioni

- *Leggete la storia.*
- *Individuate dove compare il "nemico" nella storia.*
- *Mettete in scena la situazione così come si svolgerebbe normalmente — senza consapevolezza (scegliete naturalmente all'interno del gruppo chi interpreterà ogni ruolo).*
- *Ripetete la stessa scena, ma questa volta aggiungete un gesto o un'azione consapevole che possa cambiare il corso del conflitto (scegliete di nuovo naturalmente chi interpreterà ogni ruolo).*
- *Individuate momenti di discussione all'interno del gruppo (ad esempio: prima della messa in scena, dopo la prima rappresentazione e alla fine).*

✂-----

2° Scenario

Durante la discussione su un progetto, un partecipante parla a voce alta e con passione. Gli altri lo percepiscono come aggressivo e prendono le distanze. Chi parla si sente ignorato e alza ancora di più la voce. Il ciclo si ripete.

Istruzioni

- *Leggete la storia.*
- *Individuate dove compare il "nemico" nella storia.*
- *Mettete in scena la situazione così come si svolgerebbe normalmente — senza consapevolezza (scegliete naturalmente chi interpreterà ogni ruolo).*
- *Ripetete la stessa scena, ma questa volta aggiungete un gesto o un'azione consapevole che possa cambiare il corso del conflitto (scegliete di nuovo naturalmente chi interpreterà ogni ruolo).*
- *Individuate momenti di discussione all'interno del gruppo (ad esempio: prima della messa in scena, dopo la prima rappresentazione e alla fine).*

✂-----

3° Scenario

Durante un compito difficile, un partecipante offre aiuto. L'altro reagisce irritato: "Posso farcela da solo!" Il primo si sente rifiutato e si arrabbia: "Stavo solo cercando di aiutare!"

Istruzioni

- *Leggete la storia.*
- *Individuate dove compare il "nemico" nella storia.*
- *Mettete in scena la situazione così come si svolgerebbe normalmente — senza consapevolezza (scegliete naturalmente chi interpreterà ogni ruolo).*
- *Ripetete la stessa scena, ma questa volta aggiungete un gesto o un'azione consapevole che possa cambiare il corso del conflitto (scegliete di nuovo naturalmente chi interpreterà ogni ruolo).*
- *Individuate momenti di discussione all'interno del gruppo (ad esempio: prima della messa in scena, dopo la prima rappresentazione e alla fine).*

4° Scenario

Due amici sono in conflitto. Uno piange e dice di essere stanco di litigare. L'altro resta freddo e risponde: "Non drammatizzare." Uno si sente svalutato, l'altro si sente messo all'angolo.

Istruzioni

Leggete la storia.

- *Individuate dove compare il "nemico" nella storia.*
- *Mettete in scena la situazione così come si svolgerebbe normalmente — senza consapevolezza (scegliete naturalmente chi interpreterà ogni ruolo).*
- *Ripetete la stessa scena, ma questa volta aggiungete un gesto o un'azione consapevole che possa cambiare il corso del conflitto (scegliete di nuovo naturalmente chi interpreterà ogni ruolo).*
- *Individuate momenti di discussione all'interno del gruppo (ad esempio: prima della messa in scena, dopo la prima rappresentazione e alla fine).*

⌘-----

5° Scenario

Due partecipanti discutono sui valori. Uno accusa l'altro di cinismo, l'altro di ingenuità. Ognuno crede di difendere la verità.

Istruzioni

- *Leggete la storia.*
- *Individuate dove compare il "nemico" nella storia.*
- *Mettete in scena la situazione così come si svolgerebbe normalmente — senza consapevolezza (scegliete naturalmente chi interpreterà ogni ruolo).*
- *Ripetete la stessa scena, ma questa volta aggiungete un gesto o un'azione consapevole che possa cambiare il corso del conflitto (scegliete di nuovo naturalmente chi interpreterà ogni ruolo).*
- *Individuate momenti di discussione all'interno del gruppo (ad esempio: prima della messa in scena, dopo la prima rappresentazione e alla fine).*

⌘-----

6° Scenario

Durante una discussione di gruppo, un partecipante accusa irritato un altro di "complicare tutto." Il secondo spiega che vuole solo che tutti capiscano chiaramente. Gli altri restano in silenzio, percependo la tensione e non sapendo come reagire.

Istruzioni

- *Leggete la storia.*
- *Individuate dove compare il "nemico" nella storia.*
- *Mettete in scena la situazione così come si svolgerebbe normalmente — senza consapevolezza (scegliete naturalmente chi interpreterà ogni ruolo).*
- *Ripetete la stessa scena, ma questa volta aggiungete un gesto o un'azione consapevole che possa cambiare il corso del conflitto (scegliete di nuovo naturalmente chi interpreterà ogni ruolo).*
- *Individuate momenti di discussione all'interno del gruppo (ad esempio: prima della messa in scena, dopo la prima rappresentazione e alla fine).*

⌘-----

7° Scenario

Due partner che lavorano a un progetto comune avvertono una tensione crescente: uno sente di fare di più, l'altro si sente inascoltato. Entrambi interpretano il comportamento dell'altro come mancanza di rispetto. Il conflitto si trasforma in una competizione nascosta — chi lavora di più, chi conta di più, chi ha ragione.

Istruzioni

- *Leggete la storia.*
- *Individuate dove compare il "nemico" nella storia.*
- *Mettete in scena la situazione così come si svolgerebbe normalmente — senza consapevolezza (scegliete naturalmente chi interpreterà ogni ruolo).*
- *Ripetete la stessa scena, ma questa volta aggiungete un gesto o un'azione consapevole che possa cambiare il corso del conflitto (scegliete di nuovo naturalmente chi interpreterà ogni ruolo).*
- *Individuate momenti di discussione all'interno del gruppo (ad esempio: prima della messa in scena, dopo la prima rappresentazione e alla fine).*



3. Incontrare il “nemico”

Temi dell'attività

Trasformazione del conflitto

Obiettivi

- Esplorare i conflitti dalla prospettiva dell'altra parte
- Osservare come emozioni e percezioni soggettive plasmano un conflitto

Target

16+

Numeri

6 - 30

Materiali e luogo

- Nessuno. Facoltativo: istruzioni stampate o domande guida per il lavoro a coppie.
- Spazio al chiuso o all'aperto che permetta ai partecipanti di lavorare a coppie senza essere ascoltati.

Durata

70 - 90 minuti, a seconda del numero di partecipanti

Descrizione dell'attività e svolgimento

10 min - Introduzione sul concetto di conflitto e dell'attività

Il formatore introduce l'idea che il conflitto non è solo uno scontro di posizioni o idee, ma un'esperienza emotiva. Raramente discutiamo solo sui fatti; reagiamo, ci proteggiamo e interpretiamo l'altro attraverso le nostre paure e supposizioni. Entrando consapevolmente nella prospettiva dell'altra persona, possiamo modificare la dinamica stessa del conflitto. Il compito non è giustificare qualcuno, ma comprendere come la situazione possa apparire e essere vissuta dall'altra parte.

5 min - Scelta di un conflitto

Ogni partecipante è invitato a ricordare un conflitto reale della propria vita che coinvolga un'altra persona. Può essere una discussione con un collega, un conflitto familiare o una tensione all'interno di un team. È importante chiarire che ciascun partecipante condividerà la propria storia con la persona con cui è in coppia, e viceversa. Questa condivisione rimarrà tra i due partecipanti, senza necessità di raccontarla al gruppo intero.

50 min - Racconto in coppia

I partecipanti si dividono a coppie.

Il primo partecipante ha 10 minuti per descrivere il conflitto dal proprio punto di vista (cosa è successo, quali emozioni ha provato, cosa gli è sembrato ingiusto).

Il secondo partecipante ascolta attentamente, senza interrompere né giudicare.

Successivamente, il partecipante ha altri 10 minuti per assumere il ruolo del “nemico” (la persona con cui c'è stato il conflitto). Il suo compito è raccontare la stessa storia dal punto di vista dell'altra persona, parlando in prima persona: “*Ho agito così perché...*”.

Importante*

- *l'obiettivo non è difendere sé stessi, ma immergersi nella prospettiva dell'altro.*
- *il facilitatore ricorda: “Provate a mettervi nei panni dell'altra persona — quali potevano essere le sue ragioni, emozioni, paure?”*

Poi i partecipanti si scambiano i ruoli. Il primo partecipante ascolta la storia del secondo che poi la racconta dal punto di vista del “nemico”. L'obiettivo è entrare nei panni dell'altra persona, assumendo il ruolo del “nemico” ed esprimendo la storia dal suo punto di vista.

Successivamente la coppia ha 10 minuti per condividere come si sono sentiti nel cambiare ruolo e quali nuove consapevolezze hanno acquisito guardando la situazione dall'altra prospettiva.

10-20 min -Discussione di gruppo

Dopo la condivisione individuale, il gruppo si riunisce in cerchio per una riflessione collettiva. I partecipanti hanno l'opportunità di discutere se e come la loro percezione del conflitto sia cambiata durante l'attività. Possono anche condividere come hanno vissuto l'esercizio in generale e quali intuizioni hanno acquisito entrando nella prospettiva dell'altra persona.

Questa discussione favorisce una comprensione più profonda dei diversi modi in cui i conflitti possono essere vissuti e gestiti, promuovendo empatia e incoraggiando i partecipanti a riflettere sulla propria crescita personale durante l'attività.

Domande che il formatore può utilizzare per guidare la discussione

- *Qual è stata la parte più difficile? È stato facile "diventare" il tuo nemico?*
- *Come ha influenzato questo la tua percezione del conflitto? Cosa è cambiato?*
- *Perché l'altra persona potrebbe aver percepito la situazione in quel modo?*

Conclusioni

Il conflitto è una relazione, non una battaglia di posizioni.

Quando comprendiamo le motivazioni dell'altra parte, smettiamo di vederla come un "nemico".

Maggiore è la comprensione reciproca, maggiori sono le possibilità di cambiare la situazione.

Note per formatori/formatrici

- Creare un'atmosfera sicura definendo chiaramente i confini della riservatezza.
- Incoraggiare i partecipanti a rimanere centrati e realistici, evitando esagerazioni o interpretazioni teatrali del ruolo.
- Prestare attenzione all'intensità emotiva e ricordare ai partecipanti che possono fare una pausa o fare un passo indietro, se necessario.
- Mantenere la riflessione di gruppo focalizzata sugli apprendimenti e sulle intuizioni emerse, piuttosto che sulla risoluzione dei conflitti individuali.
- L'attività "Incontrare il nemico", che si concentra sullo sviluppo dell'empatia e sul cambiamento di prospettiva nel conflitto, si ispira a tecniche note di risoluzione dei conflitti, come quelle presentate in *Comunicazione Nonviolenta* di Marshall B. Rosenberg, *L'anatomia della pace* dell'Arbinger Institute e *Getting to Yes* di Fisher, Ury e Patton.

Risorse stampabili o da inviare

Facoltativo: istruzioni scritte e domande di riflessione per il lavoro a coppie.

Focus 3_

Collaborazione e Fiducia



1. Costruire la torre

Temi dell'attività

Collaborazione, lavoro di squadra, processo decisionale partecipativo, risoluzione dei problemi

Obiettivi

- Favorire il lavoro di squadra
- Prendere consapevolezza dei diversi approcci al lavoro di squadra

Target

16+

Numeri

8-30

Materiali e luogo

- Materiali semplici ed economici (ad es. carta, cartone, bicchieri monouso, cannucce, nastro adesivo, fili e nastri, forbici) per "costruire la torre"
- Spazio interno o esterno che consenta ai partecipanti di lavorare in piccoli gruppi

Durata

30 minuti o più, a seconda del numero di partecipanti

Descrizione dell'attività e svolgimento

5 min - Istruzioni

Il formatore divide i partecipanti in piccoli gruppi di 4-5 persone e spiega che ogni gruppo deve costruire una torre simbolica utilizzando esclusivamente i materiali forniti.

Si ricorda ai partecipanti che:

- Il tempo è limitato.
- Sono liberi di organizzarsi come desiderano.

10 min - Costruzione della torre

Ogni gruppo lavora fino allo scadere del tempo.

15 min - Debriefing

Il formatore invita i partecipanti a condividere in plenaria utilizzando domande guida come:

- *Come si è organizzato il vostro gruppo?*
- *Come sono state prese le decisioni?*
- *Chi ha spinto maggiormente per la rapidità? Chi ha sottolineato l'importanza della pianificazione o del coordinamento?*
- *Quali strategie hanno funzionato bene?*
- *Quali difficoltà sono emerse durante il processo?*
- *In che modo i vincoli (tempo, materiali, regole) hanno influenzato la vostra collaborazione?*

Note per formatori/formatrici

- Per rendere l'esercizio un po' più stimolante, ogni gruppo può avere regole o risorse leggermente diverse.
- In una versione alternativa dell'esercizio, la torre può essere costruita con marshmallows e spaghetti.

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna.

2. Viaggio guidato

Temi dell'attività

Fiducia, mindfulness, consapevolezza corporea, relazione, lavoro sia a livello individuale sia di gruppo.

Obiettivi

- Coltivare la consapevolezza del proprio stato interiore e della presenza nel qui e ora
- Rafforzare l'attenzione al corpo, al respiro e al contatto relazionale con gli altri
- Potenziare la fiducia e l'ascolto attento, nonché la percezione corporea

Target

14+

Numeri

6 - 30

Materiali e luogo

- Spazio tranquillo interno o esterno sufficientemente ampio per consentire il movimento libero

Durata

15-30 minuti

Descrizione attività e svolgimento

Ai partecipanti viene chiesto di lavorare a coppie. Una persona chiude gli occhi, mentre l'altra la guida dolcemente nello spazio tenendole la mano. La persona che guida conduce lentamente e con attenzione, invitando il/la partner a notare le sensazioni corporee, il movimento, l'equilibrio e il contatto con diversi elementi dell'ambiente (come texture, temperatura o superfici). L'attenzione è rivolta alla sicurezza, alla cura e all'amplificazione della consapevolezza sensoriale, piuttosto che alla direzione o al controllo. Dopo un tempo stabilito, i partecipanti si scambiano i ruoli.

Al termine di entrambi i "viaggi", i partecipanti sono invitati a condividere in plenaria come si sono sentiti in ciascun ruolo. La discussione può affrontare temi quali la fiducia, la consapevolezza sensoriale oltre la vista, i pensieri interiori, i suoni, gli odori, il tatto, le immagini mentali e il processo di costruzione della fiducia reciproca.

Note per formatori/formatrici

- Stabilire chiaramente le linee guida di sicurezza e il consenso prima di iniziare, ricordando ai partecipanti che possono aprire gli occhi o fermarsi in qualsiasi momento.
- Incoraggiare un'attenzione chiara verso il/la partner e un contatto fisico rispettoso.
- Monitorare lo spazio per prevenire collisioni e garantire un'atmosfera calma.
- Adattare il ritmo e la durata in base all'energia e al livello di comfort del gruppo.
- Se appropriato, può essere utilizzata una musica di sottofondo delicata — in tal caso, è importante considerare la necessità di una preparazione tecnica anticipata.
- Si possono introdurre profumi, suoni o oggetti per amplificare la consapevolezza sensoriale.
- L'attività può essere adattata o modificata con nuove regole, livelli e compiti integrati a seconda del contesto, nonché dell'esperienza, dell'immaginazione e della creatività del facilitatore (ad esempio, si può chiedere ai partecipanti che tengono gli occhi aperti di cambiare la persona che stanno guidando).
- Fonte – Esercizi di movimento e guida in coppia (adattati da diverse tecniche psicoterapeutiche, come la Gestalt e le pratiche di interazione sensoriale)

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna.

3. Navigazione con supporto

Temi dell'attività

Fiducia, consapevolezza corporea, relazione, lavoro sia a livello individuale sia di gruppo

Obiettivi

- Coltivare la consapevolezza del proprio stato interiore e della presenza nel qui e ora
- Rafforzare l'attenzione al corpo, al respiro e al contatto relazionale con gli altri
- Potenziare la fiducia e l'ascolto attento
- Sviluppare la capacità di guidare, seguire e orientarsi nell'incertezza attraverso una presenza fisica consapevole

Target

14+

Numeri

6-30

Materiali e luogo

- Spazio tranquillo, interno o esterno, sufficientemente ampio per consentire il movimento libero

Durata

15-30 minuti

Descrizione dell'attività e svolgimento

Ai partecipanti viene chiesto di lavorare a coppie. Una persona chiude gli occhi, mentre l'altra si posiziona dietro di lei, appoggiando delicatamente una mano tra le scapole. La persona con gli occhi chiusi inizia a muoversi all'indietro, scegliendo liberamente direzione, ritmo e percorso. Il/la partner di supporto segue da vicino, offrendo una guida sottile e protezione attraverso il contatto, garantendo la sicurezza senza controllare il movimento. L'esercizio pone l'accento sulla fiducia, sull'ascolto attraverso il corpo e sulla consapevolezza della responsabilità reciproca. Dopo un tempo stabilito, i partecipanti si scambiano i ruoli.

Note per formatori/formatrici

- Stabilire chiaramente le linee guida di sicurezza e ricordare ai partecipanti che possono aprire gli occhi o fermarsi in qualsiasi momento.
- Incoraggiare un ritmo lento e un contatto fisico rispettoso.
- Monitorare attentamente lo spazio per prevenire collisioni e garantire un'atmosfera calma e di sostegno.
- Adattare il ritmo e la durata in base all'energia e al livello di comfort del gruppo.
- Se appropriato, può essere utilizzata una musica di sottofondo delicata. In tal caso, è importante considerare la necessità di una preparazione tecnica anticipata.
- L'attività può essere adattata o modificata con nuove regole, livelli e compiti integrati a seconda del contesto, nonché dell'esperienza, dell'immaginazione e della creatività del formatore.
- Fonte - Esercizi di movimento e guida in coppia (adattati da diverse tecniche psicoterapeutiche, come la Gestalt e le pratiche di interazione sensoriale).

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna.

4. La rete dell'apprezzamento

Temi dell'attività

Apprezzamento, ricostruzione della fiducia, ascolto attivo, cooperazione, leadership collettiva, coesione di gruppo.

Obiettivi

- Riconoscere il valore, l'esperienza e le competenze degli altri membri
- Rafforzare la fiducia interpersonale e la coesione del gruppo
- Migliorare le capacità di ascolto e comunicazione
- Riconnettersi a un senso condiviso di scopo e di leadership collettiva

Target

8+

Numeri

8-20

Materiali e luogo

- Un gomitolo di lana o spago
- Spazio tranquillo, interno o esterno, con spazio sufficiente per formare un cerchio

Durata

30-45 minuti

Descrizione dell'attività e svolgimento

5 min – Istruzioni

Il formatore chiede ai partecipanti di disporsi in cerchio e spiega lo scopo dell'attività: costruire fiducia, ascoltarsi reciprocamente e riconoscere il valore di ciascun membro.

Il formatore tiene in mano un gomitolo di lana e spiega che il filo rappresenta la cooperazione e le connessioni tra i suoi membri.

15-20 min – Costruire la rete

Il formatore dimostra come funziona l'esercizio iniziando: tiene l'estremità del filo, nomina un partecipante e esprime un apprezzamento su ciò che quella persona porta al gruppo (competenze, esperienza, atteggiamento, impegno). Poi lancia il gomitolo a quella persona, continuando a tenere il filo.

Ogni partecipante, dopo aver ricevuto il gomitolo, ripete il processo: mantiene il filo in mano, sceglie un'altra persona ed esprime apprezzamento per il suo contributo prima di lanciare il gomitolo.

Il processo continua finché tutti sono collegati, formando una rete.

5-15 min – Riflessione e debriefing

Il formatore invita i partecipanti a osservare la rete e a riflettere sul suo significato.

Note per formatori/formatrici

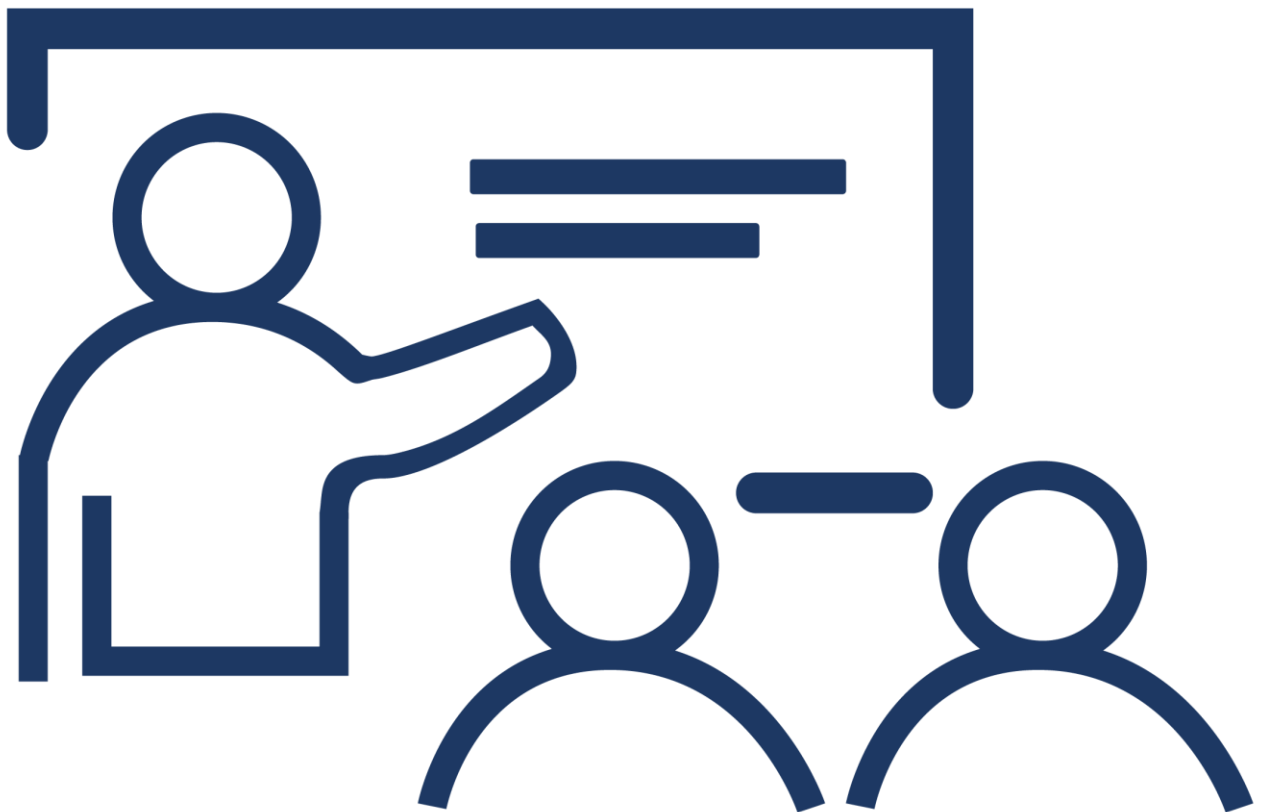
- Prima di iniziare l'esercizio, stabilire regole di base (rispetto, riservatezza, ascolto attivo).
- Prestare attenzione alle dinamiche di gruppo e alle reazioni emotive; alcuni partecipanti potrebbero sentirsi a disagio nell'esprimere apprezzamento inizialmente.
- Incoraggiare l'autenticità, evitando però di forzare la partecipazione.
- Durante il debriefing, evidenziare come fiducia, cooperazione e leadership siano interconnesse, proprio come i fili della rete.
- Se emergono conflitti, riconoscerli senza giudizio e riportare l'attenzione sugli obiettivi condivisi.

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna.

Focus 4_

Training for Trainers



1. Progettare attività formative efficaci

Temi dell'attività

Progettazione formativa, creatività, collaborazione, lavoro di squadra

Obiettivi

- Imparare a progettare e condurre attività formative
- Mettersi alla prova nel ruolo di formatore

Target

18+

Numeri

6-30

Materiali e luogo

- Flipchart e fogli, pennarelli (di diversi colori), nastro adesivo, post-it
- Spazio interno con una sala sufficientemente grande per una sessione plenaria e diverse stanze separate per il lavoro in piccoli gruppi, in modo che i gruppi possano lavorare senza disturbarsi a vicenda

Durata

3,5 ore+

Descrizione dell'attività e svolgimento

20-30 min – Introduzione alla progettazione formativa

Il formatore fornisce un breve input teorico sulla progettazione formativa e sugli elementi chiave che caratterizzano uno spazio di apprendimento attivo. Segue una breve discussione con i partecipanti su cosa renda un'esperienza di apprendimento coinvolgente e potenzialmente trasformativa, attingendo alle loro esperienze e intuizioni.

10 min – Istruzioni

I partecipanti vengono suddivisi in sottogruppi di 3-6 persone e ricevono un caso. Il formatore spiega che sono invitati a creare un'esperienza di apprendimento dall'inizio alla fine. Suggerisce di iniziare definendo obiettivi di apprendimento chiari, riflettendo su ciò che i partecipanti del loro mini-lab dovrebbero realizzare, comprendere o esercitare. Successivamente, sono incoraggiati a scegliere metodi e dinamiche adatte al contesto del gruppo, considerando fattori quali età, motivazione e ambiente. Il formatore suggerisce poi di assegnare ruoli all'interno del team, per garantire che la sessione sia preparata in modo efficiente. Infine, ai partecipanti viene chiesto di essere pronti a presentare e facilitare il proprio mini-lab coinvolgendo partecipanti di altri gruppi e/o i formatori.

180 min – Lavoro di gruppo

Ogni gruppo:

- Discute il proprio caso e identifica l'obiettivo principale di apprendimento del laboratorio.
- Progetta la struttura della sessione (introduzione – riscaldamento – attività principale – riflessione/chiusura).
- Prepara i materiali o un semplice formato di presentazione (non sono necessarie risorse speciali).

45 min+ (a seconda del numero di sottogruppi)

Ogni gruppo facilita il proprio laboratorio formativo per gli altri, che agiranno come partecipanti. Ogni presentazione dura circa 30 minuti.

Anche se il caso originale prevede una durata diversa, il gruppo deve preparare una presentazione interattiva di 30 minuti, includendo almeno un esercizio svolto integralmente.

Dopo ogni presentazione, il gruppo riceve un breve feedback da parte degli altri gruppi e del formatore.

20 min – Riflessione finale

Il formatore conduce una riflessione condivisa per esplorare:

- Cosa è stato appreso sulla progettazione e sulla facilitazione di esperienze di apprendimento;
- Cosa ha fatto funzionare (o meno) il processo;
- Come questi strumenti possono essere applicati nei contesti professionali dei partecipanti.

Note per formatori/formatrici

- Sostenere i gruppi aiutandoli a chiarire il caso assegnato e rispondendo alle loro domande.
- Invitare i partecipanti a concordare i ruoli all'interno del team di lavoro (ad es. chi presenta, chi prepara i materiali, ecc.).
- Per rendere l'attività più sfidante, introdurre situazioni impreviste durante la fase di lavoro di gruppo.
- È possibile progettare casi diversi in base al contesto e agli obiettivi di apprendimento dei partecipanti

Risorse stampabili o da inviare

- Istruzioni per il lavoro di gruppo (una copia per ciascun gruppo)
- Casi studio (un caso per ciascun gruppo)



Istruzioni per il lavoro di gruppo

Lavorerete in piccoli gruppi per progettare e preparare un workshop formativo basato sul caso che avete ricevuto. Ogni caso descrive un contesto, un gruppo target e una sfida differenti.

Il vostro compito è:

- Creare un'esperienza di apprendimento.
- Definire obiettivi di apprendimento chiari – che cosa dovrebbero realizzare, comprendere o esercitare i partecipanti attraverso il vostro laboratorio?
- Scegliere metodi e dinamiche coerenti con il contesto del gruppo (età, motivazione, ambiente).
- Assegnare ruoli all'interno del team (facilitatore, osservatore, responsabile del tempo, ecc.) per preparare la sessione in modo efficiente.
- Essere pronti a presentare e facilitare il vostro mini-laboratorio per gli altri, come se fossero il vostro gruppo reale.

Ricordate:

- Mantenete l'attività semplice, significativa e attiva.
- Concentratevi sul perché ogni fase è importante, non solo su che cosa fate.
- Incoraggiate partecipazione, curiosità e riflessione — questi sono il cuore dell'approccio di Rondine all'apprendimento.

✂

Istruzioni per il lavoro di gruppo

Lavorerete in piccoli gruppi per progettare e preparare un workshop formativo basato sul caso che avete ricevuto. Ogni caso descrive un contesto, un gruppo target e una sfida differenti.

Il vostro compito è:

- Creare un'esperienza di apprendimento.
- Definire obiettivi di apprendimento chiari – che cosa dovrebbero realizzare, comprendere o esercitare i partecipanti attraverso il vostro laboratorio?
- Scegliere metodi e dinamiche coerenti con il contesto del gruppo (età, motivazione, ambiente).
- Assegnare ruoli all'interno del team (facilitatore, osservatore, responsabile del tempo, ecc.) per preparare la sessione in modo efficiente.
- Essere pronti a presentare e facilitare il vostro mini-laboratorio per gli altri, come se fossero il vostro gruppo reale.

Ricordate:

- Mantenete l'attività semplice, significativa e attiva.
- Concentratevi sul perché ogni fase è importante, non solo su che cosa fate.
- Incoraggiate partecipazione, curiosità e riflessione — questi sono il cuore dell'approccio di Rondine all'apprendimento.

Caso 1

Contesto: In un liceo locale, cresce la tensione tra studenti e insegnanti. Gli adolescenti si sentono inascoltati, mentre gli insegnanti percepiscono di perdere autorità.

Gruppo target: 15 studenti delle scuole superiori (16–17 anni) e 5 insegnanti (35–55 anni).

Contesto formativo: Sessione in presenza nell'auditorium della scuola, 2 ore.

Compito: Progettare un breve workshop finalizzato a ristabilire il dialogo e il rispetto reciproco.

Focus: fiducia, ascolto attivo, comunicazione intergenerazionale.



Caso 2

Contesto: Un gruppo di giovani attivisti è diviso in due correnti: alcuni vogliono agire rapidamente e pubblicamente, mentre altri preferiscono un approccio più lento e strategico.

Gruppo target: 12 giovani attivisti (18–25 anni).

Contesto formativo: Sessione nello spazio dell'organizzazione, 3 ore.

Compito: Creare un workshop che aiuti i partecipanti a riconoscere il valore dei diversi approcci e a trovare una direzione condivisa.

Focus: collaborazione, pensiero strategico, gestione dei conflitti.



Caso 3

Contesto: Studenti provenienti da paesi mediterranei stanno organizzando insieme un festival culturale, ma incontrano difficoltà dovute a diversi stili di comunicazione e leadership.

Gruppo target: 10 studenti (20–24 anni) provenienti da 5 paesi diversi.

Contesto formativo: Workshop universitario di una giornata o sessione formativa di 3 ore.

Compito: Progettare un workshop che aiuti i partecipanti a vedere le differenze come una risorsa e a rafforzare una leadership condivisa.

Focus: sensibilità culturale, comunicazione, dinamiche di gruppo.



Caso 4

Contesto: Un gruppo di donne ha avviato una cooperativa per lo sviluppo locale. Dopo le difficoltà iniziali, hanno perso fiducia e hanno iniziato a discutere sulla direzione del loro lavoro.

Gruppo target: 15 donne di diverse generazioni (30–60 anni).

Contesto formativo: Incontro in presenza presso il centro comunitario locale, 2,5 ore.

Compito: Sviluppare un workshop che aiuti le partecipanti ad ascoltarsi nuovamente e a ricostruire una motivazione condivisa.

Focus: collaborazione, leadership, ricostruzione della fiducia.



Caso 5

Contesto: Durante un campo giovanile internazionale, una discussione su guerra e identità ha creato tensione — i partecipanti hanno smesso di comunicare tra loro.

Gruppo target: 25 giovani (16–20 anni) provenienti da diversi paesi.

Contesto formativo: Sessione serale presso il luogo del campo.

Compito: Creare un workshop che permetta di esprimere le emozioni in modo sicuro senza danneggiare le relazioni.

Focus: consapevolezza emotiva, trasformazione del conflitto, ristabilire la connessione.

Feedback

Le attività di feedback sono momenti strutturati pensati per aiutare i partecipanti a riflettere sulla propria esperienza di apprendimento e fornire contributi costruttivi ai formatori e ai compagni. Sono particolarmente preziose al termine di un percorso formativo, poiché permettono al gruppo di consolidare quanto appreso, individuare i punti chiave e riconoscere la crescita personale o collettiva.

Attraverso riflessioni guidate, esercizi creativi o discussioni aperte, le attività di feedback incoraggiano i partecipanti a collegare i contenuti della formazione alle proprie esperienze e alla futura messa in pratica nel proprio contesto. Per i formatori, rappresentano anche una fonte fondamentale di informazioni per valutare l'efficacia del percorso, comprendere i bisogni dei partecipanti e migliorare le sessioni future.

In definitiva, le attività di feedback chiudono il percorso di apprendimento in modo partecipativo e significativo, rafforzando il senso di responsabilità, l'apprezzamento reciproco e l'apprendimento continuo.

1. Una parola ciascuno

Temi dell'attività

Feedback, consapevolezza

Obiettivi

- Realizzare un rapido check-in emotivo e intuitivo.
- Incoraggiare la presenza e la chiusura dell'esperienza

Target

10+

Numeri

6-50

Materiali e luogo

- Post-it e flipchart, penne (facoltative).
- Spazio interno o esterno sufficientemente ampio per formare un cerchio

Durata

5-10 minuti, a seconda del numero di partecipanti

Descrizione dell'attività e svolgimento

I partecipanti si dispongono in piedi o seduti in cerchio e il formatore chiede loro di condividere una parola che esprima come si sentono dopo l'attività. Può trattarsi di:

- un'emozione (ad es. ispirato/a, confuso/a, energico/a);
- un apprendimento (ad es. consapevolezza, ascolto, rispetto)

Note per formatori/formatrici

- L'attività può essere svolta utilizzando post-it, sui quali i partecipanti scrivono la loro parola e la attaccano a una flipchart.
- Per avere una rappresentazione visiva del feedback, le parole possono essere collegate con un filo o una linea rossa, creando una rappresentazione simbolica dell'esperienza condivisa.
- Per renderla più creativa, la linea di collegamento può assumere anche la forma di un disegno.

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna.

2. Sessione riflessiva con strumenti digitali

Temi dell'attività

Feedback, condivisione di emozioni e apprendimenti sia a livello individuale che di gruppo.

Obiettivi

- Sostenere la riflessione collettiva.
- Dare voce alle esperienze individuali e visualizzare gli apprendimenti del gruppo attraverso una partecipazione interattiva e anonima

Target

12+

Numeri

5-40+

Materiali e luogo

- Smartphone, tablet o computer per ciascun partecipante; connessione internet; presentazione preparata in anticipo (durante la formazione PeaceMed è stato utilizzato Mentimeter)
- Spazio interno o esterno con accesso stabile a internet e uno schermo o proiettore (facoltativo ma consigliato)

Durata

15-40 minuti, a seconda del numero e della profondità delle domande

Descrizione dell'attività

5 min – Introduzione

Il formatore introduce la sessione di riflessione e spiega come accedere allo strumento digitale. I partecipanti sono invitati a collegarsi utilizzando i propri dispositivi personali.

5-20 min – Condivisione individuale del feedback

Attraverso una serie di slide interattive preparate in anticipo (come sondaggi in tempo reale, domande aperte, quiz o nuvole di parole), i partecipanti condividono pensieri, emozioni o feedback relativi all'esperienza o all'attività appena conclusa. Le risposte appaiono in tempo reale, permettendo al gruppo di osservare schemi emergenti, temi comuni e differenze.

5-15 min – Condivisione plenaria e chiusura

Il formatore guida il processo, si sofferma ad osservare i risultati insieme al gruppo e, quando opportuno, invita a brevi riflessioni verbali. La sessione si conclude con una breve chiusura collettiva, evidenziando gli apprendimenti chiave o le parole ricorrenti emerse.

Note per formatori/formatrici

- Preparare in anticipo le domande e verificare il funzionamento tecnico prima della sessione.
- Mantenere le domande chiare, brevi e focalizzate sull'esperienza piuttosto che sulla valutazione.
- Lasciare momenti di silenzio per la lettura e la riflessione prima di passare alla domanda successiva.
- Adattare il numero delle domande e il ritmo in base all'energia del gruppo e al tempo disponibile.

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna.

3. Domanda senza risposta

Tema dell'attività

Feedback, condivisione di emozioni e riflessioni a livello di gruppo

Obiettivi

- Incoraggiare la riflessione personale e collettiva sull'esperienza di apprendimento
- Dare spazio a emozioni, intuizioni e domande rimaste aperte
- Esercitare l'ascolto senza il bisogno di rispondere o "correggere"

Target

14+

Numeri

6-30

Materiali e luogo

- Nessun materiale necessario.
- Spazio interno o esterno con spazio sufficiente per formare un cerchio

Durata

15-30 min

Descrizione dell'attività e svolgimento

Il formatore invita i partecipanti a disporsi in cerchio e ripercorre brevemente la sessione formativa, evidenziandone i temi o i momenti principali. Successivamente, i partecipanti sono invitati a riflettere in silenzio per qualche istante su come la formazione li abbia toccati e sulle domande ancora aperte e che emergono dentro di sé alla fine del training. Uno alla volta, i partecipanti sono invitati a condividere una domanda. La domanda può essere rivolta all'intero gruppo, a una persona specifica o a sé stessi. Ai partecipanti viene chiaramente comunicato che queste domande non riceveranno risposta e che non seguirà alcuna discussione.

Dopo che una persona ha condiviso la propria domanda, il gruppo rimane in silenzio per alcuni secondi, permettendo alla domanda di risuonare. Il processo continua finché tutti coloro che desiderano condividere hanno avuto l'opportunità di farlo.

L'attività si conclude con un breve momento di silenzio collettivo o con una breve parola di chiusura da parte del formatore.

Note per formatori/formatrici

- Spiegare chiaramente che lo scopo dell'attività non è trovare soluzioni e risposte, ma onorare le domande come parte del processo di apprendimento.
- Sottolineare che le domande aperte possono approfondire la consapevolezza e la riflessione, anche quando rimangono senza risposta.
- Invitare i partecipanti ad ascoltare in modo attento e rispettoso, senza commentare, reagire o offrire consigli.
- Questa attività funziona particolarmente bene alla fine di una formazione, come modalità di chiusura del processo di gruppo lasciando spazio a una riflessione che continua nel tempo.
- Se il gruppo è numeroso, si può invitare a condividere solo chi si sente a proprio agio oppure limitare ogni intervento a una sola frase.

Risorse stampabili o da inviare

Nessuna.

Lectures consigliate

Dewey, John – Filosofo ed educatore che sottolinea il valore educativo dell'apprendimento attraverso l'esperienza e il ruolo dei processi partecipativi nell'educazione.

Experience and Education (1938)

Freire, Paulo – Figura chiave della pedagogia critica, si concentra sullo sviluppo della coscienza critica attraverso il dialogo e l'apprendimento esperienziale come strumenti di trasformazione sociale.

Pedagogy of the Oppressed (1970)

Galtung, Johan – Fondatore degli studi sulla pace e sul conflitto. Il suo lavoro fornisce un quadro fondativo per comprendere le cause profonde dei conflitti e i processi di trasformazione nonviolenta dei conflitti.

Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization (1996)

Goleman, Daniel – Ha esplorato l'importanza della consapevolezza di sé, dell'autoregolazione, dell'empatia e delle competenze sociali, tutti elementi centrali nei processi riflessivi e nelle esperienze di apprendimento interpersonale.

Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ (1995)

Kolb, David A. – Ha sviluppato la Teoria dell'Apprendimento Esperienziale (ELT) e il Ciclo di Apprendimento di Kolb, mettendo in evidenza l'apprendimento come un processo fondato su esperienza, riflessione, concettualizzazione e sperimentazione.

Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development (1984; 2nd ed. 2014)

Lederach, John Paul – Voce fondamentale nel peacebuilding e nella trasformazione dei conflitti, offre un quadro completo per una riconciliazione sostenibile che va oltre la risoluzione tradizionale dei conflitti, includendo processi di lungo periodo, relazionali e partecipativi.

Building Peace: Sustainable Reconciliation in Divided Societies (1997)

Lewin, Kurt – Una delle principali fonti di ispirazione per le teorie dell'apprendimento esperienziale, ha

posto le basi della ricerca-azione, delle dinamiche di gruppo e dell'apprendimento attraverso l'esperienza.

Field Theory in Social Science (1951)

Rosenberg, Marshall B. – Ha sviluppato la Comunicazione Nonviolenta come pratica esperienziale basata sull'ascolto attivo e sull'uso consapevole del linguaggio, enfatizzando il cambiamento attraverso l'osservazione, la consapevolezza e l'autoriflessione su sentimenti e bisogni.

Nonviolent Communication: A Language of Life (3rd ed. 2015)

Vaccari, Franco; Díaz, Miguel H.; Hauss, Charles – Questo libro offre un'esplorazione approfondita del Metodo Rondine e raccoglie contributi di esperti italiani e americani, inclusi i curatori. Fornisce il contesto religioso, psicologico e politico di questo innovativo approccio psicosociale alla risoluzione dei conflitti.

The Rondine Method: A Relational Approach to Conflict (2023)

Manuali di formazione

Peacebuilding: A Caritas Training Manual (2002) - Il manuale di formazione di Caritas è una risorsa che contiene strumenti sia concettuali sia pratici per arricchire la "cassetta degli attrezzi" dei costruttori di pace.

Youth, Peace and Security: A Programming Handbook - Pubblicato dalle Nazioni Unite, questo manuale si concentra sul ruolo dei giovani nei processi di pace e fornisce strumenti pratici per sostenere la loro inclusione e formazione nella prevenzione dei conflitti e nel peacebuilding.

Young Peacebuilders Handbook (UNAOC / UN) - Manuale rivolto a giovani operatori e operatrici di pace, sviluppato nel quadro dell'Alleanza delle Civiltà delle Nazioni Unite. Include competenze chiave per la partecipazione ai processi di peacebuilding a livello globale e locale, con esercizi, strumenti e modelli di intervento.

Ringraziamenti

Il manuale riconosce e ringrazia tutte le Organizzazioni della Società Civile (OSC) che hanno partecipato al progetto e contribuito all'implementazione delle attività:

Caritas Hellas, Odyssea Amke, Caritas Cyprus, Refugee Rights Association, Fundación Entreculturas, Cáritas Española, Caritas Malta, Fondazzjoni Dar il-Hena, Caritas Tunisia, Caritas Egypt, Eparchial Diocesan Office (EDO), Caritas Maroc, High Atlas Foundation, Caritas Lebanon, Society of Saint Vincent de Paul (Lebanon), Caritas Jerusalem, Al-Liqa Center, Latin Patriarchate of Jerusalem, Caritas Syria, Society of Saint Vincent de Paul (Syria), Caritas Türkiye, Olive Branch, ACLI, Caritas Iraq, Caritas Jordan, Caritas Mauritania, Caritas Djibouti, Caritas Somalia, Caritas Iran, Caritas Mona.