



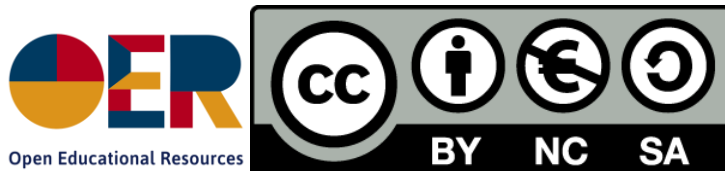
"BRinging STEM into Active agINg" (BRAIN)

2020-1-PL01-KA204-081805

Training Format "Dal laboratorio alla città"



Il sostegno della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.





## Indice

Indice .....	3
1. Contesto del progetto .....	4
2. Obiettivo della formazione .....	5
3. Ice-breaker e Team Building.....	6
4. Sessione teorica sull'Educazione Non Formale .....	10
Che cos'è l'educazione non formale?.....	10
Ciclo di apprendimento esperienziale di Kolb.....	12
Principi dell'educazione non formale .....	14
Competenza e attitudine professionale .....	16
5. Sessione pratica sull'educazione non formale .....	18
6. Brainstorming sui bisogni formativi degli studenti adulti anziani .....	22
7. Sessione teorica sul tutoraggio.....	24
8. Sessione pratica sul tutoraggio.....	28
9. Sessione teorica sul Co-design .....	29
Processo di co-progettazione.....	30
Metodi di co-progettazione.....	32
10. Sessione pratica sul Co-design .....	35
11. Gioco APP Scenari Brainstorming .....	38

## 1. Contesto del progetto

"BRinging STEM into Active agINg" (BRAIN) è un partenariato strategico della durata di 24 mesi che mira a formare ricercatori scientifici in grado di trasmettere conoscenze e competenze scientifiche ad adulti anziani, coinvolgendoli in un processo di invecchiamento attivo e assumendo un ruolo educativo attivo nei confronti dei loro coetanei e delle altre fasce di popolazione che ne favoriranno l'inclusione sociale. "Un esercizio comune è quello di istruire gli scienziati a descrivere qualcosa come se lo stessi spiegando a nostra nonna. Ma quanto spesso gli scienziati spiegano davvero la scienza ai loro nonni? O a qualsiasi cittadino anziano? Le cose dovrebbero cambiare. La popolazione mondiale sta invecchiando - si prevede che entro il 2050 oltre il 21% delle persone in tutto il mondo avrà più di 60 anni - ma questa grande e crescente porzione della società è spesso esclusa dalla divulgazione scientifica. Molte iniziative di divulgazione scientifica (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) sono rivolte ai giovani studenti, con l'idea che le nostre risorse siano meglio impiegate per crescere una prossima generazione scientificamente preparata e innovativa. Sebbene sia certamente fondamentale instillare nei nostri giovani la passione per la scienza e i dati, dovremmo anche dedicare risorse e sforzi per insegnarli ai nostri membri più anziani della società. È vero che, con l'avanzare dell'età, la rete ramificata di neuroni del nostro cervello inizia ad essere danneggiata, ma la teoria della "riserva cognitiva" propone che impegnare il cervello per tutta la vita rafforzi la rete neuronale in modo che possa resistere meglio agli effetti dell'età. Anche in età avanzata, un "allenamento" del cervello può permettere ai neuroni di creare nuove connessioni e, potenzialmente, di aggiungere nuovi neuroni, consentendoci di apprendere nuove informazioni. E, indipendentemente dalla capacità cognitiva, questo apprendimento ha benefici fisici, psicologici e sociali dimostrabili" (B. Bibel - 2018).

### Obiettivi:

- Formazione di ricercatori scientifici per promuovere le conoscenze e le competenze relative alla scienza e ai suoi campi tra gli adulti più anziani;
- Stimolare la cittadinanza attiva degli adulti più anziani e la partecipazione educativa nel campo della scienza;
- Coinvolgere gli adulti più anziani ad assumere un ruolo educativo nei confronti della società, agendo come educatori, conducendo laboratori educativi nelle loro comunità locali volti a contrastare l'esclusione sociale e gli stereotipi a loro rivolti;
- Creare metodologie e risultati concreti ed efficienti che possano essere sfruttati a livello transnazionale.

### Gruppi target:

- a) Ricercatori scientifici di età superiore ai 35 anni con almeno 5 anni di esperienza nel settore (personale comune);
- b) Anziani adulti di età superiore ai 60 anni in pensione (Programma locale);
- c) Fasce di popolazione giovanile (13-17 anni), giovani adulti (18-30 anni), adulti (30-50 anni) e anziani (50+ anni) (Laboratori locali).

## 2. Obiettivo della formazione

Il formato di formazione si **basa** sull'educazione non formale applicata ai settori scientifici e si rivolge a ricercatori scientifici di età superiore ai 35 anni. È concepito per un pubblico di istituzioni educative e professionisti interessati a trasmettere conoscenze e competenze settoriali specifiche a un gruppo di discenti non esperto dell'argomento.

Il formato si concentra su tre aree principali:

- Educazione non formale,
- tutoraggio,
- Co-progettazione.

Ognuno di essi comprende aspetti teorici e pratici.

Il formato di formazione contiene i seguenti **Moduli didattici specifici**:

- Ice-breakers e team building.
- Sessione teorica sull'educazione non formale.
- Sessione pratica sull'educazione non formale.
- Sessione teorica sul tutoraggio.
- Sessione teorica sulla co-progettazione.
- Presentazione dei bisogni educativi degli studenti adulti anziani.
- Creazione del Programma locale.

Il formato ha un impatto come strumento di applicabilità generale (tra paesi e settori). Il formato ha la sua forma fisica in un manuale e la sua accessibilità sarà garantita dalla sua integrazione nei siti web di BRAIN e dei partner del Consorzio, come risorsa ad accesso aperto.

In termini di trasferibilità, il formato è prodotto in tutte le lingue dei partner e in inglese ed è quindi applicabile in diversi contesti nazionali di educazione degli adulti.

### 3. Ice-breaker e Team Building

"SPEED MEETING" PER ROMPERE IL GHIACCIO E CREARE UN TEAM BUILDING	
<b>Obiettivi</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentazione dei partecipanti</li> <li>• Creazione di un'atmosfera positiva per una piacevole cooperazione e per l'attuazione delle attività del progetto</li> </ul>	
<b>Tipologia</b>	
Ice-breaker	
<b>Tempistica</b>	
45 minuti	
<b>Contenuto/i di consegna</b>	
<b>I materiali</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Post-it</li> <li>• Lavagna o proiettore</li> </ul>	
<b>Procedura</b>	
<p><u>Step 1.</u></p> <p>Preparate la sala, sistemate le sedie e scrivete sulla lavagna o sul proiettore i seguenti argomenti per lo speed meeting:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Nome del partecipante</li> <li>b) Professione e hobby del partecipante</li> <li>c) Aspettative dei partecipanti alla sessione di formazione</li> </ol> <p><u>Step 2.</u></p> <p>Assegnate ai partecipanti un numero compreso tra 1 e 2: la metà dei partecipanti diventa 1 e la seconda metà diventa 2.</p> <p><u>Step 3.</u></p>	



Chiedete a tutte le persone con il numero 1 di presentarsi alla persona seduta di fronte al tavolo con il numero 2 e date loro due minuti per conoscersi. È preferibile sedersi ai tavoli di fronte alla stanza (o su due sole sedie), in modo che il brusio delle conversazioni non interferisca con la capacità di ascolto dei partecipanti. A volte, però, la disposizione della sala non lo consente. In questo caso, dovrete chiedere ai partecipanti con il numero 1 di presentarsi ai due seduti nel loro angolo, e così via fino a quando tutti gli 1 e i 2 non avranno avuto la possibilità di incontrarsi. Se le sedie potessero essere sparse per la stanza, i formatori dovrebbero chiedere alle persone con il numero 1 di sedersi al tavolo o su una sedia. Il numero 2 passa al compagno successivo ogni due minuti. Utilizzate un timer e una campana, un cicalino o qualche suono per avvisare i partecipanti quando i due minuti sono scaduti, in modo che non debbano perdere tempo a partecipare alle presentazioni. I partecipanti devono spostarsi da una persona all'altra fino a quando non hanno incontrato tutti i presenti nella stanza.

## " SPEED MEETING" PER ROMPERE IL GHIACCIO E CREARE UN TEAM BUILDING

### Goals

- Migliorare la cooperazione tra i team
- Creazione di un'atmosfera positiva per una piacevole cooperazione e per l'attuazione delle attività del progetto.

### Tipologia

Esercizio di team building

### Tempistica

45 minuti

### Contenuto/i di consegna

### I materiali

- 20 pettorine o sciarpe
- Spazio sicuro per lo svolgimento dell'attività in base alle dimensioni del gruppo
- Carta e pennarelli per lavagna a fogli mobili

### Procedura

#### Step 1.

Contrassegnare lo spazio dell'attività (se necessario).

Preparare le pettorine e le sciarpe per le squadre. Spiegare le regole e farle scrivere chiaramente o su una lavagna a fogli mobili. Preparare e presentare una persona che svolgerà il ruolo di arbitro: Il ruolo dell'arbitro è quello di discriminare una delle squadre nella terza parte dell'esercizio. Questo può avvenire in qualsiasi modo, ad esempio dando il benvenuto alle altre squadre e ignorando quella discriminata, dando punti per il tifo/incoraggiamento degli altri/spirito di squadra solo alla squadra privilegiata, togliendo punti per vari motivi alla squadra discriminata.

#### Step 2.

Coda - Ogni partecipante riceverà una pettorina o una sciarpa e cercherà di prenderla dagli altri senza perdere la propria. Le pettorine vengono infilate nei pantaloni o nei pantaloncini dietro a ciascuno. Il gioco può essere usato come esercizio di riscaldamento. Spiegare ai partecipanti che devono avere almeno metà della pettorina in mostra perché gli altri possano prenderla (5 minuti).  
Serpente - Separate il gruppo in 3-4 squadre (le squadre dovrebbero essere composte da circa 4-5 persone). Date loro le istruzioni. Dovranno agire come un serpente con l'obiettivo di rubare il pettorale/la sciarpa che è attaccato all'ultimo membro dell'altra squadra (ad esempio infilato nei pantaloncini). La cattura della pettorina/sciarpa sarà premiata con punti solo se la catena di persone non viene spezzata. Presentare l'arbitro



Svolgere l'attività (15 minuti) Fermate il gioco e informate i partecipanti che per ottenere risultati migliori hanno a disposizione 2-3 minuti per decidere una strategia all'interno delle loro squadre.

Lasciateli giocare di nuovo; questa volta l'arbitro deve agire secondo le istruzioni fornite nei suggerimenti per la facilitazione. (15 minuti)

### Step 3.

Debriefing + Chiusura - (40 minuti)

Chiedete loro di descrivere l'attività e le loro sensazioni, il loro apprendimento.

- Cosa è successo durante la partita?
- Come vi siete sentiti durante l'esercizio?
- Siete riusciti a lavorare insieme?

\* Aiutate il gruppo ad analizzare il modo in cui ha lavorato insieme e cosa rende buono il lavoro di gruppo.

- Quali problemi avete avuto nell'organizzarvi?
- Quali responsabilità aveva ciascun membro del gruppo?
- Come possono migliorare le loro prestazioni?
- Di quali competenze avevano bisogno? Responsabilità? Capacità di elencare e rispondere? Cooperazione? Che altro?

\* Risultati dell'apprendimento

- Chi ha ottenuto il punteggio più alto tra tutte le squadre? Come avete giocato per vincere?
- Chi ha il punteggio più basso? Come vi sentite? Che cosa è successo?
- Sono stati presi accordi di collaborazione tra le squadre? Perché?

\* Feedback sull'esercizio

- Vi è piaciuto il gioco? Cosa vi è piaciuto o non vi è piaciuto?
- È un'attività che usereste/adattereste per altri?

## 4. Sessione teorica sull'Educazione Non Formale

### Che cos'è l'educazione non formale?

L'educazione non formale è un'attività educativa mirata, che aiuta una persona a diventare una personalità consapevole, capace di risolvere i problemi in modo responsabile e creativo e di essere attiva nella propria comunità. L'NFE è uno strumento essenziale per creare e rafforzare la società civile.

Il termine e il concetto di educazione non formale (NFE) sono apparsi per la prima volta nel 1967, in occasione della Conferenza sulla crisi educativa mondiale, organizzata dall'UNESCO sotto la direzione di P.H. Coombs.



Figura 1. Educazione non formale

### Differenze con altri tipi di istruzione

Formale	Non formale
<b>Selettivo</b> : un filtro, una piramide, prima si seleziona e poi si forma; il sistema respinge i partecipanti in varie fasi, una volta usciti non si può rientrare; costoso	<b>Aperto</b> : possono entrare e uscire in qualsiasi momento; nessuna selezione preventiva, solo autoselezione da parte dei partecipanti; nessun rifiuto, nessun abbandono permanente; economico
<b>Lontano dalla vita</b> : un periodo in cui si studia e non si lavora, seguito da un periodo in cui si lavora e non si studia; imparare ora per un uso futuro; curriculum accademico	<b>Educazione in vita</b> : imparare ad essere, non imparare a diventare qualcosa di diverso; imparare ad affrontare la vita attuale; utilizzare l'esperienza e le conoscenze esistenti; applicazione immediata. ;
<b>Terminale</b> : formazione con caricamento frontale, "approccio bancario"; i partecipanti	<b>Per tutta la vita</b> : la formazione non è mai completa perché si confronta sempre con



escono "addestrati" per la vita, completamente equipaggiati, senza bisogno di altro, certificati	cose nuove; non è molto interessato ai certificati; ammette "non so".
<b>Risultati</b> : crea allievi dipendenti; l'apprendimento si interrompe quando l'insegnante non è presente	<b>Risultati:</b> crea studenti autonomi, indipendenti e continuativi

Tipo	Definizione	Esempio
<b>Istruzione formale</b>	Il sistema gerarchicamente strutturato e cronologicamente classificato, che va dalla scuola primaria all'università e che comprende, oltre agli studi accademici generali, una serie di programmi e istituzioni specializzate per la formazione tecnica e professionale a tempo pieno.	Una tipica classe di una scuola superiore pubblica
<b>Educazione informale</b>	Un processo che dura tutta la vita in cui le persone acquisiscono atteggiamenti, valori, abilità e conoscenze grazie all'esperienza quotidiana e alle influenze educative e alle risorse dell'ambiente.	I neonati e i bambini piccoli imparano a parlare. Imparano ascoltando e imitando. I loro tentativi ed errori.
<b>Educazione non formale</b>	Qualsiasi attività educativa organizzata al di fuori del sistema formale stabilito - che operi separatamente o come elemento importante di un'attività più ampia - che sia destinata a servire clienti e obiettivi di apprendimento identificabili.	Un corso che offre competenze trasversali ai giovani o un programma di empowerment per le donne.

## Ciclo di apprendimento esperienziale di Kolb

La teoria dello stile di apprendimento esperienziale di Kolb è tipicamente rappresentata da un ciclo di apprendimento in quattro fasi in cui l'apprendente "tocca tutte le basi".:

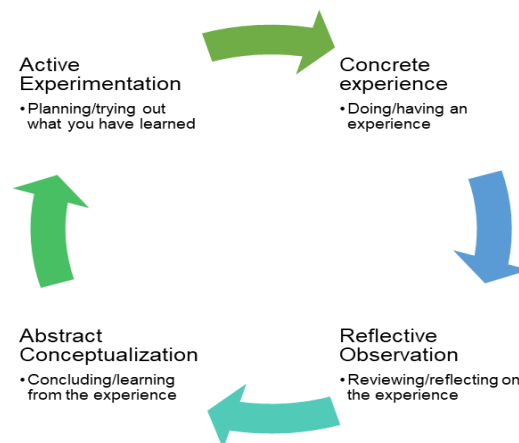


Fig.2. Ciclo di apprendimento esperienziale di Kolb

La teoria dello stile di apprendimento esperienziale di Kolb è tipicamente rappresentata da un ciclo di apprendimento in quattro fasi in cui l'allievo "tocca tutte le basi":

**Esperienza nel calcestruzzo** - si incontra una nuova esperienza o situazione, oppure una reinterpretazione di un'esperienza esistente.

1. Osservazione riflessiva della nuova esperienza - di particolare importanza sono le eventuali incongruenze tra l'esperienza e la comprensione.
2. La riflessione sulla concettualizzazione astratta dà origine a una nuova idea o a una modifica di un concetto astratto esistente (la persona ha imparato dall'esperienza).
3. Sperimentazione attiva - lo studente applica le proprie idee al mondo circostante per vedere cosa succede.
4. L'apprendimento efficace si manifesta quando una persona progredisce attraverso un ciclo di quattro fasi: (1) l'esperienza concreta seguita da (2) l'osservazione e la riflessione su tale esperienza che porta (3) alla formazione di concetti astratti (analisi) e di generalizzazioni (conclusioni) che vengono poi (4) utilizzate per verificare un'ipotesi in situazioni future, dando luogo a nuove esperienze.



## Obiettivi e compiti dell'educazione non formale

L'educazione non formale **mira a:**

- Sviluppare una personalità consapevole, in grado di risolvere in modo responsabile e creativo i propri problemi e quelli della comunità. In questo modo le persone diventano membri attivi della società e possiedono le competenze necessarie per condurre una vita significativa;
- Sviluppare la capacità di fondere le idee con le conoscenze e le competenze e di produrre azioni creative in un ambiente in continua evoluzione;
- Migliorare l'accesso all'educazione olistica per il maggior numero possibile di persone istruite, attraverso una varietà di metodologie, mezzi e trasportatori.

Gli **obiettivi** dell'educazione non formale sono:

- Sviluppare il pensiero critico;
- Sviluppare competenze e applicarle in attività personali, sociali e professionali;
- Creare condizioni in cui ogni persona possa rivelarsi, conoscere i propri talenti e mettersi in gioco;
- Incoraggiare l'apertura e l'iniziativa, la consapevolezza e l'indipendenza
- Aiutano una persona a capire l'ambiente che cambia e a formarsi una certa prospettiva.

## Principi dell'educazione non formale

I principi dell'educazione non formale che forniamo in questa sede sono il risultato delle nostre costanti conoscenze personali e delle riflessioni sul lavoro con diversi gruppi.

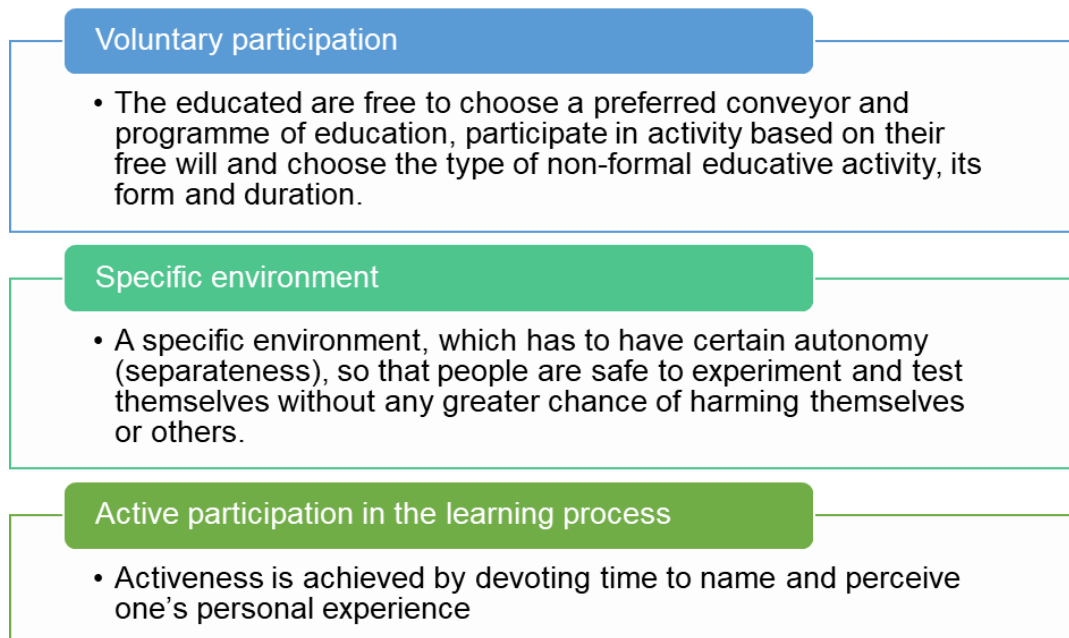


Fig.3 - Principi dell'educazione non formale

**Partecipazione volontaria.** Gli educati sono liberi di scegliere un vettore e un programma educativo preferito, di partecipare alle attività in base al loro libero arbitrio e di scegliere il tipo di attività educativa non formale, la sua forma e la sua durata.

**Ambiente specifico.** L'educazione non formale si svolge in un ambiente specifico, che deve avere una certa autonomia (separatezza), in modo che le persone siano sicure di sperimentare e mettersi alla prova senza maggiori possibilità di nuocere a se stesse o agli altri. Dovrebbe anche essere un ambiente in cui le persone possano assumersi la piena responsabilità delle proprie azioni. Anche un fallimento o una decisione ingiusta possono avere conseguenze negative che potrebbero influenzare il resto della vita di un giovane. Ciò significa che i giovani devono avere la possibilità di mettersi alla prova. Mettersi alla prova permette di raccogliere esperienze più autentiche, il che è di fondamentale importanza a questa età.

**Partecipazione attiva al processo di apprendimento.** Le persone che prendono parte all'educazione non formale raggiungono determinati risultati innanzitutto attraverso una partecipazione attiva. L'attività si ottiene dedicando tempo a nominare e percepire la propria esperienza personale. Se necessario, si può ottenere creando situazioni artificiali per acquisire nuove esperienze e fornendo materiale teorico per una discussione attiva, creando le condizioni per interrogarsi e pensare alle possibilità di applicazione.

Holistic principle	Learning through experience	Open and non-formal communication	Creating a non-competitive environment	Group oriented learning
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adopting a holistic attitude towards people, educative goals and work methods. Neither feelings, nor mind, nor physiology are ignored and attention is paid to a single person, as well as to the group and the subject.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>The process of non-formal education is based on experience, which only becomes meaningful when it is well perceived and consciously realized. Therefore experience is discussed (reflected on) and named, conclusions are made.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non-formal education is a safe process, where people can be themselves by sharing their life experience, revealing their weak sides without fear of making mistakes and acknowledging them.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>The activity of nonformal education is an area where artificial competitive tension is highly avoided. Competition is what drives the contemporary society.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A group serves as a setting for solving interpersonal relations, making common decisions, sharing work and responsibilities. Individual learning also intensifies in a group.</li> </ul>

Fig.4 - Principi dell'educazione non formale

**Principio olistico.** Questo principio significa adottare un atteggiamento olistico nei confronti delle persone, degli obiettivi educativi e dei metodi di lavoro. Non si ignorano né i sentimenti, né la mente, né la fisiologia, e si presta attenzione alla singola persona, così come al gruppo e al soggetto. L'obiettivo è mettere in relazione l'esperienza acquisita durante il processo educativo con la realtà. L'educazione non formale combina metodi emotivi, fisici e intellettuali che assicurano uno sviluppo a tutto tondo della personalità. Noi pratichiamo l'NFE e crediamo che una persona diventi libera dalle circostanze esterne, forte dentro, sicura di sé e autosufficiente ("signora della propria volontà e schiavo della propria coscienza", per dirla con le parole del nostro insegnante A. Kučikas), solo dopo aver realizzato la propria unità.

**Apprendere attraverso l'esperienza.** Il processo di educazione non formale si basa sull'esperienza, che diventa significativa solo quando è ben percepita e realizzata consapevolmente. Pertanto, l'esperienza viene discussa (riflessa) e nominata, si traggono conclusioni, si dà un senso e si applica nella vita reale.

**Comunicazione aperta e non formale.** L'educazione non formale è un processo sicuro, in cui le persone possono essere se stesse condividendo la propria esperienza di vita, rivelando i propri lati deboli senza paura di commettere errori e riconoscendoli. È anche uno spazio per imparare dai propri errori e imparare l'uno dall'altro, per la crescita reciproca di educatore e discente.

**Creare un ambiente non competitivo.** L'attività di educazione non formale è un'area in cui la tensione competitiva artificiale è altamente evitata. La competizione è ciò che guida la società contemporanea. I risultati (l'attuazione di un piano o di un compito) sono una richiesta costante. Ai giovani viene spesso richiesto di fare più di quanto siano in grado di fare o vengono incoraggiati a essere visti come qualcosa che non sono. Quando hanno la possibilità di essere semplicemente se stessi? Per soddisfare le aspettative della società (o degli adulti) la maggior parte dei giovani impara ad adattarsi e a sopravvivere in questo modo. Tuttavia, allo stesso tempo possono odiare questa società ma, purtroppo, non hanno la forza né il desiderio di cambiarla. Pertanto, l'educazione non formale rifiuta la competizione artificiale e il controllo formale dei risultati. L'esperienza del processo è

considerata preziosa e può essere trattata come un risultato. Questo principio permette di creare uno spazio in cui i partecipanti non vengono confrontati tra loro, ma possono valutare se stessi e quanto sono arrivati nel percorso che desiderano. Qui l'unico confronto che può avvenire è quello in cui le persone si confrontano con se stesse: com'ero all'inizio del processo educativo e come sono ora alla fine del processo educativo? Questo processo di maturazione interna non può essere valutato in modo formale perché i risultati non sono visibili subito, ma solo dopo che è trascorso un certo periodo di tempo. (Questo tempo è altamente individuale). Per questo motivo, spesso si parla di risultati dell'ENF e di effetti dell'ENF.

**Apprendimento orientato al gruppo.** Il gruppo nell'educazione non formale serve come mezzo, come modello particolare di società (mini-società). Un gruppo serve come ambiente per risolvere le relazioni interpersonali, prendere decisioni comuni, condividere il lavoro e le responsabilità. Anche l'apprendimento individuale si intensifica in un gruppo. La necessità di programmi di apprendimento individuale nei Paesi dell'Europa occidentale aumenta rapidamente. Finora si è discusso molto poco di questo argomento e, se lo si è fatto, si è parlato solo dell'apprendimento dei giovani nel servizio volontario. Spesso si parla di formazione dei volontari o di lavoro con i volontari. Siamo d'accordo che il compito è lungo e richiede coerenza. Le organizzazioni che si impegnano nella formazione dei volontari fanno quanto sforzo, tempo e denaro richieda questo lavoro. Oltre all'apprendimento individuale, si stanno organizzando gruppi di volontari, attività di gruppo, seminari e incontri per lavorare con i volontari. Si stanno creando spazi in cui i gruppi di volontari possono riflettere sulla loro esperienza, imparare gli uni dagli altri, risolvere situazioni difficili, valutare la crescita personale e realizzare le competenze acquisite.

## Competenza e attitudine professionale



Fig.5. - Competenza professionale e atteggiamento



La comprensione del concetto di atteggiamento diventa più chiara se facciamo riferimento al modello delle competenze.

Il moderatore dovrebbe essere:

- Consapevolezza di sé, cioè dei propri atteggiamenti e punti di vista. Quest'area comprende tutti gli atteggiamenti personali, acquisiti attraverso l'esperienza: l'atteggiamento verso se stessi, l'ambiente e le persone circostanti (uomini, donne, poliziotti, insegnanti, politici ecc.), le cose e i fenomeni (droghe, alcol, cibo, vita ecc.). La loro realizzazione avviene attraverso il lavoro con se stessi e la riflessione, con l'aiuto di se stessi e degli altri.
- Devono possedere determinate conoscenze, teoriche e pratiche, acquisite attraverso l'educazione non formale, lo sviluppo, gli studi e l'accumulo di esperienza. A seconda di dove, come e con chi lavorano, hanno bisogno di conoscenze sui diversi gruppi in generale e su quelli con cui lavorano in particolare; sul loro comportamento; sui gruppi e sul lavoro con loro; sui metodi; sulle questioni legali; sul contesto locale e più ampio; sulle strutture di supporto; sulle altre istituzioni.
- Deve possedere determinate abilità. Vengono apprese, esercitate e allenate. Devono essere in grado di: guidare il gruppo; fare un passo indietro e concedere libertà di decisione; essere in grado di stare in disparte o di intervenire; essere ugualmente in grado di parlare ai giovani come a un politico locale o a una signora anziana in un negozio; ecc.

### **Il riconoscimento della NFE: perché ne abbiamo bisogno?**

- Una società basata sulla conoscenza richiede nuovi criteri per l'istruzione negli anni a venire. È essenziale che tutti imparino e costruiscano competenze reali, che durino per tutta la vita. Non è più sufficiente pensare solo in termini di istruzione formale. È quindi necessario ampliare la nostra comprensione dell'educazione e riconoscere l'ENF come parte essenziale di un processo educativo globale.
- Le competenze reali sono intese in senso lato e comprendono tutte le competenze acquisite attraverso l'istruzione formale, l'istruzione non formale e l'apprendimento informale. Si tratta quindi di un concetto combinato per quei valori, abilità, qualifiche e capacità - indipendentemente dal contesto di apprendimento - che una persona è in grado e motivata ad applicare.
- Il riconoscimento delle competenze reali si basa sul principio fondamentale che l'individuo può costruire e utilizzare le competenze acquisite attraverso i programmi di istruzione non formale, nel sistema di istruzione formale e nelle situazioni di lavoro.

## 5. Sessione pratica sull'educazione non formale

SESSIONE "Sessione pratica sull'Educazione non formale"	
<b>Obiettivi</b>	
L'obiettivo principale dell'esercizio presentato di seguito è quello di mostrare in pratica ai partecipanti cosa sia la NFE. Fondamentalmente, attraverso questo gioco si può affrontare un'ampia gamma di argomenti. Principalmente serve per:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parlare di cooperazione e partenariato ,</li> <li>• essere consapevoli dei pregiudizi e del proprio ruolo in una squadra/gruppo/società</li> <li>• sviluppare atteggiamenti cooperativi nelle menti dei partecipanti</li> </ul>	
<b>Tipologia</b>	
Esercizio NFE	
<b>Tempistica</b>	
90 minuti	
<b>Contenuto/i di consegna</b>	
<b>I materiali</b>	
Fogli di istruzioni da stampare per i partecipanti (dispensa presentata separatamente)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• carte rosse e blu per ogni squadra (3 set di carte se 3 squadre)</li> </ul>	
<b>Procedura</b>	
<p>Step 1.</p> <p>Dividete il gruppo in squadre. Ogni squadra non deve avere più di 6-8 persone. Le squadre devono essere in numero pari. Due squadre lavoreranno insieme (squadra blu e squadra rossa).</p> <p>Step 2.</p> <p>Le istruzioni date al gruppo sono:</p> <p><b>"Il vostro compito è quello di conquistare il maggior numero di punti possibile".</b> e consegnate il foglio sottostante a ciascun partecipante. Potete dire che tutto è sul foglio. Ci saranno 10 round, le squadre giocheranno sia con la carta rossa, sia con quella blu a ogni round e di conseguenza guadagneranno un certo numero di punti. <b>Il punteggio di ogni squadra viene conteggiato a ogni turno in base allo schema di vincita</b></p>	

**presentato nell'opuscolo.**

Nei turni 4, 9 e 10, avrete la possibilità di incontrare l'altro gruppo.

Step 3.

Se voleste comprendere meglio il processo di gruppo, dovrete avere qualcuno che prenda appunti su ciò che accade in ogni gruppo.

Step 4.

Come facilitatore del processo, controllate il tempo. Ogni tre minuti vi consegnano la lettera e voi date il risultato all'altro gruppo. I punteggi vengono contati da loro stessi (i punti sono sul foglio). Mostrate il luogo in cui devono svolgere la negoziazione. Selezionano una persona per ogni gruppo e si incontrano.

Step 5.

Come facilitatore, non interferite nel processo. Ciò che accade è l'unica cosa che potrebbe accadere.

Step 6.

Vedrete quale strategia sceglieranno. Competere, cooperare e cercare di ottenere il maggior numero possibile di punti come gruppo, blu e rosso che lavorano insieme, o cosa?

Step 7.

Dopo un determinato periodo di tempo, chiedete ai partecipanti di riflettere e di scrivere:

- Come vediamo l'altro gruppo?
- Come pensiamo che l'altro gruppo ci veda?
- Come ci vediamo?

Discutere in plenaria. Cosa si può imparare da questa attività se applicata alla vita reale?

**SESSIONE "Sessione pratica sull'Educazione non formale"**
**Vincere il più possibile**

## • Istruzioni

Per i dieci round, il gruppo rosso deve scegliere A o B e il gruppo blu deve scegliere X o Y. I punti che i gruppi ricevono da un round all'altro dipendono dalla combinazione di ciò che i due gruppi scelgono in base a quanto segue:

AX – Entrambi i gruppi ottengono 3 punti

AY – il gruppo rosso perde 6 punti, il gruppo blu vince 6 punti

BX – il gruppo rosso vince 6 punti, il gruppo blu perde 6 punti

BY – entrambi i gruppi perdono 3 punti

Rotondo	Verbale	Scegliere		Punti totali	
		Gruppo rosso	Gruppo blu	Gruppo rosso	Gruppo blu
1	3				
2	3				
3	3				
4 *	3 per selezionare il negoziatore  3 da negoziare  3 gruppi				

	5	3				
	6	3				
	7	3				
	8	3				
	9**	3 per selezionare il negoziatore  3 da negoziare  3 gruppi				
	10**	3 per selezionare il negoziatore  3 da negoziare  3 gruppi				

\* Round 4 - raddoppia i punti.

\*\*Round 9 e 10 - moltiplicare il numero per se stesso (ma mantenere il segno meno).

## 6. Brainstorming sui bisogni formativi degli studenti adulti anziani

SESSIONE " Brainstorming sui bisogni educativi degli studenti adulti anziani "	
<b>Obiettivi</b>	<p>Il concetto di apprendimento permanente ha sostituito quello di educazione degli adulti in molte società (cfr. Findsen &amp; Formosa, 2011; Findsen &amp; Mark, 2016; Mark, 2013; Ogden, 2010). L'apprendimento permanente è stato affermato come un diritto da alcune nazioni attraverso le politiche governative. Questo è stato visto come una comoda retorica politica che spesso non è accompagnata da finanziamenti per l'apprendimento permanente (per saperne di più, si veda Bowl 2014; Findsen &amp; Mark, 2016; Schuller &amp; Watson, 2009).</p> <p>Questa sessione si propone di individuare e comprendere i bisogni educativi dei discenti adulti anziani all'interno di un quadro di apprendimento permanente. In particolare, gli obiettivi riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Affrontare i bisogni educativi degli studenti adulti anziani nei Paesi partner del progetto;</li> </ul>
<b>Tipologia</b>	<p>Sessione teorica: la presente attività seguirà la metodologia del "brainstorming inverso". Questa strategia, invece di pensare a soluzioni dirette a un problema, funziona identificando i modi in cui i partecipanti potrebbero causare o peggiorare il problema dell'apprendimento degli adulti anziani.</p> <p>In una seconda fase, i partecipanti e il mediatore ribaltano queste idee per trovare bisogni educativi a cui i partecipanti non avevano pensato prima.</p>
<b>Tempistica</b>	- 70 minuti
<b>Contenuto/i di consegna</b>	La presente attività presenterà una serie di categorie in cui i partner del progetto devono intervenire per rispondere ai bisogni educativi degli studenti adulti più anziani.
<b>I materiali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• una grande lavagna su cui scrivere i suggerimenti dei partecipanti</li> <li>• pennarello/i</li> <li>• un computer portatile con connessione a Internet potrebbe essere utile per fornire ai partecipanti</li> <li>• una lavagna Miro, al fine di avere una panoramica generale del brainstorming</li> </ul>
<b>Procedura</b>	Il brainstorming inverso è una buona tecnica da provare quando è difficile identificare direttamente le soluzioni al problema. Spesso è un processo coinvolgente e può mettere in luce difetti nascosti nel processo. Particolarmente importante è il ruolo del mediatore della sessione, che deve favorire la partecipazione di tutti i partecipanti e consentire



qualsiasi tipo di risposta, da quelle controverse a quelle ironiche. Come si usa questa procedura? Per utilizzare questa tecnica, il mediatore inizia con una o due domande "al contrario": Invece di chiedere "Come posso risolvere o prevenire questo problema?", chiedere "Come potrei causare il problema?". E invece di chiedersi "Come posso ottenere questi risultati?", chiedersi "Come potrei ottenere l'effetto opposto?". Quindi, fate un brainstorming delle risposte per generare idee di soluzioni inverse. Lasciate che le idee fluiscono liberamente: non scartate nulla in questa fase. Dopo aver fatto un brainstorming di tutte le idee per creare il problema, trasformatele in idee di soluzione per il problema o la sfida originale.

Infine, valutate le idee di soluzione e classificatele.

Come per il normale brainstorming, potete fare il reverse brainstorming da soli, ma probabilmente genererete idee più varie se fate parte di un team.

#### Step 1 – 5 minuti

Il mediatore fa una breve introduzione alla metodologia del "Reverse Brainstorming" e fornisce ai partecipanti la domanda "inversa" che caratterizzerà la prima parte del brainstorming. Una potenziale domanda "inversa" potrebbe essere: "Come possiamo evitare che gli studenti adulti più anziani continuino a formarsi anche in età avanzata?".

#### Step 2 – 40 minuti

Il mediatore dà la parola e allo stesso tempo partecipa con i partecipanti per favorire la loro creatività. In questa fase è importante non rifiutare nessuna idea, ma lasciare che fluisca liberamente.

È anche importante che i partecipanti visualizzino le risposte date alla lavagna. Se il gruppo di partecipanti è medio o grande (10+), sarebbe molto utile avere una lavagna Miro dove poter controllare le risposte.

Il tempo di questa fase può variare molto a seconda della creatività del gruppo e della sua composizione. Quando i partecipanti confermano che non ci sono altre risposte, possono passare alla fase successiva.

#### Step 3 – 25 minuti

Questa fase coinvolge i partecipanti nell'attività di categorizzazione delle precedenti risposte "inverse". Per avere un quadro più chiaro delle questioni sollevate, è importante disegnare alla lavagna una tabella e assegnare a ogni tipo di risposta un'etichetta. Una volta effettuata questa categorizzazione, il mediatore insieme ai partecipanti ha il ruolo di contro-rivoluzionare le prime risposte e di trovare le soluzioni alla domanda. Troveranno quindi le risposte alla domanda "Come possiamo incoraggiare gli studenti adulti più anziani a continuare a istruirsi anche in età avanzata?" e avranno così una serie di categorie in cui intervenire per rispondere ai bisogni educativi degli studenti adulti più anziani.

## 7. Sessione teorica sul tutoraggio

SESSIONE "Quadro delle competenze di mentorship"	
<b>Obiettivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornire una visione chiara e condivisa delle aspettative di una relazione mentore-allievo. ;</li> <li>• Mitigare i rischi del processo di mentorship, sia da parte dei tirocinanti che dei formatori, attraverso un percorso guidato comune;</li> <li>• Forniscono un punto di riferimento da prendere in considerazione quando si tratta di risultati come le competenze, le attitudini personali, le conoscenze e le abilità;</li> </ul>
<b>Tipologia</b>	Sessione teorica
<b>Tempistica</b>	<p>La durata dell'attività è prevista in 70 minuti, suddivisi come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 minuti di introduzione</li> <li>• 40 min di implementazione</li> <li>• 20 minuti di debriefing e domande</li> </ul>
<b>Contenuto/i di consegna</b>	
<b>I materiali</b>	<p>Una grande lavagna per scrivere le informazioni o un altro strumento simile. ;</p> <p>Un modello digitale o stampato che proponga il Quadro delle competenze di mentorship, come questo</p>
<b>Procedura</b>	<p>I percorsi guidati sono spesso chiamati quadri di competenze: sono modelli di eccellenza nelle prestazioni per una specifica attività o progetto. In contesti organizzativi più ampi, un quadro di questo tipo comprende solitamente una serie di competenze relative a diverse professioni. In questo caso, essendo il tema specifico, il quadro si concentra sul ruolo degli allievi e dei mentori.</p> <p>Step 1.</p>



Introduzione dell'attività in corso, presentando il funzionamento di un quadro di competenze, la sua dinamica e i suoi vantaggi. Diverse competenze definiscono, in termini generali, l'eccellenza nel comportamento lavorativo; queste definizioni servono come parametri di riferimento rispetto ai quali l'organizzazione valuta i propri dipendenti. In sintesi, un quadro di riferimento per le competenze chiarisce quali comportamenti sono richiesti in ruoli specifici, li prende come riferimento, li valorizza e li premia. È importante che i partecipanti e i formatori comprendano la relazione di tutoraggio, il quadro delle competenze e i comportamenti attesi.

Step 2.

Dopo la parte introduttiva, il formatore procederà insieme ai partecipanti con la spiegazione del grafico seguente. Si suggerisce che il formatore mostri ogni settore del grafico in un momento diverso, permettendo così ai partecipanti di concentrarsi su ogni competenza una dopo l'altra. Questo faciliterà la comprensione dei diversi ruoli di allievo e mentore e di conseguenza delle competenze soft e hard correlate.

	<b>Mentore</b>	<b>Allievo</b>
<b>Competenze</b>	<p><u>Competenze professionali</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oltre all'esperienza sul campo, i mentori dovrebbero avere un'esperienza manageriale, in modo da capire cosa cercano i manager nei nuovi assunti.</li> <li>Creare un ambiente stimolante per garantire il successo della relazione di tutoraggio.</li> </ul>	<p><u>Competenza pratica</u></p> <p>La mentorship deve essere intrapresa con la consapevolezza delle ragioni che spingono l'allievo a intraprendere questo impegno. È inoltre importante che tale consapevolezza derivi dall'esperienza pratica nel campo del tutoraggio.</p>
<b>Atteggiamenti personali</b>	<p><u>Apertura mentale</u></p> <p>Un ritmo di progresso più naturale per l'allievo.</p> <p>Si devono evitare i pregiudizi sulle origini, la storia, il background o qualsiasi altra caratteristica non correlata dell'allievo;</p>	<p><u>Il rispetto</u></p> <p>I mentori sono apprezzati per le loro conoscenze e intuizioni.</p> <p>I mentori devono usare il loro tempo e la loro energia con saggezza e ringraziare i loro allievi in modo professionale.</p> <p><u>Inventiva</u></p> <p>Per garantire il miglior uso possibile del tempo e delle esigenze di</p>

		<p>apprendimento, impegnarsi nella definizione degli obiettivi.</p> <p>Preparatevi in anticipo agli incontri con i mentori.</p>
<b>Conoscenza</b>	<p><u>Conoscenza del campo e del contesto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profonda conoscenza dell'ambiente di lavoro e del contesto professionale.</li> </ul> <p>Il candidato deve conoscere il settore di studio, avere familiarità con le ultime tendenze professionali e possedere capacità analitiche nella valutazione del mercato specifico;</p> <p><u>Documenti del progetto</u></p> <p>Come guida, questo quadro può essere utilizzato per aiutare i mentori a determinare quanto il mentee sia lontano dai risultati di apprendimento desiderati, esaminando il manuale.</p> <p>I mentori sono tenuti a rispondere a qualsiasi domanda o dubbio che i mentee possano avere riguardo al programma di mentorship.</p>	<p><u>Documenti del progetto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il mentore fornirà al mentee il manuale del programma di mentorship una volta iniziato il programma stesso e chiederà al mentee di leggerlo attentamente per comprendere chiaramente i risultati dell'apprendimento e le modalità di svolgimento del programma di tutoraggio ;</li> </ul>
<b>Competenze difficili</b>	<p><u>Comunicazione online e competenze digitali</u></p> <p>Il mentore deve essere in grado di utilizzare software standard e strumenti online, poiché gli incontri possono essere tenuti in modo misto per soddisfare i requisiti di uno o</p>	<p><u>Gestione del tempo</u></p> <p>Un buon mentee deve essere in grado di gestire efficacemente il proprio tempo, in modo da poterne dedicare abbastanza al tutoraggio .</p> <p><u>Comunicazione online e competenze digitali</u></p>

	<p>entrambi gli attori.</p> <p>I mentori dovrebbero fornire ai loro mentee incarichi o compiti online e non dovrebbero richiedere ulteriori restrizioni o stipulazioni.</p>	<p>Gli incontri potrebbero essere condotti utilizzando un metodo misto per le esigenze di uno o di entrambi gli attori, il che significa che il mentee deve avere accesso all'assistenza digitale e deve essere in grado di eseguire i compiti rapidamente.</p>
<p>Step 3.</p> <p>Una volta analizzato il grafico in ogni settore, il formatore può mostrare l'intera tabella e iniziare il debriefing con i partecipanti, aprendo la parola a domande e potenziali dubbi. Questa parte del debriefing ha anche l'obiettivo di discutere l'impatto benefico di questo quadro e come l'intera procedura abbia un impatto positivo.</p>		

## 8. Sessione pratica sul tutoraggio

SESSIONE "Angoli riflessivi"
<b>Obiettivi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riflessione sulla relazione mentore-allievo.</li> <li>• Migliorare la consapevolezza del processo di apprendimento personale attraverso il tutoraggio .</li> <li>• Esaminare la base e lo scopo principale di un mentore.</li> </ul>
<b>Tipologia</b>
Attività di educazione non formale
<b>Tempistica</b>
60 minuti (piccole variazioni a seconda delle dimensioni del gruppo)
<b>Contenuto/i di consegna</b>
<b>I materiali</b>
<p>Sala confortevole con sedie per ogni partecipante.</p> <p>Carta A4 e penne.</p>
<b>Procedura</b>
<p><b>Step 1.</b> (20 minuti )</p> <p>Il formatore farà un'introduzione all'esercizio e spiegherà gli obiettivi al gruppo. (5 min)</p> <p>I partecipanti avranno un po' di tempo per riflettere e scrivere su un foglio A4 alcuni argomenti importanti che sono interessati a discutere come mentori o mentee. (15 min)</p> <p>Alcune delle domande che potrebbero essere proposte dal formatore sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cosa sostiene il vostro processo di apprendimento?</li> <li>• Cosa blocca il vostro processo di apprendimento?</li> <li>• Quali competenze avete già?</li> </ul>

- Quali competenze vorrebbe acquisire o migliorare nel prossimo periodo?

### Step 2. (40 minuti )

Il formatore chiederà 4 o 8 volontari (a seconda delle dimensioni del gruppo) e li sistemerà ai quattro angoli del gruppo, mentre il resto dei partecipanti rimarrà al centro della stanza.

I partecipanti agli angoli della stanza svolgeranno il ruolo di mentori, mentre il resto del gruppo sarà costituito da mentee.

I quattro angoli rappresenteranno le quattro domande dell'auto-riflessione e il gruppo di mentee avrà la possibilità di visitare e discutere tutti o alcuni degli angoli.

*I dialoghi negli angoli dovrebbero svolgersi in tempi brevi, in modo che ogni partecipante abbia la possibilità di visitare ogni angolo.*

### Step 3. (20 minuti )

Nell'ultima fase della sessione i partecipanti avranno un momento di debriefing.

I partecipanti condivideranno la loro opinione e i loro sentimenti su :

1. I risultati e/o i miglioramenti relativi alle domande di riflessione e se hanno trovato qualche suggerimento.

- I mentori spiegheranno cosa hanno imparato e chi cercano di aiutare i mentee.
- Gli allievi condivideranno se hanno trovato aiuto attraverso la discussione.

2. Domande di riflessione di gruppo :

- Come si è sentito durante la seduta?
- Quali sono state le difficoltà incontrate come mentore o mentee?
- Quali competenze e abilità devono essere proprie di un mentore?

*Altre domande possono essere discusse dai partecipanti e dal formatore.*

## 9. Sessione teorica sul Co-design

## Processo di co-progettazione

### Panoramica generale:

- *La co-progettazione consiste nel mettere in discussione lo squilibrio di potere all'interno dei gruppi di individui.*, che prendono decisioni importanti sulle vite, i mezzi di sussistenza e i corpi degli altri. Spesso, senza coinvolgere minimamente le persone che saranno maggiormente colpite da tali decisioni.
- *La co-progettazione cerca di cambiare* attraverso la costruzione di nuove relazioni, abilità e capacità di curiosità senza limiti. Utilizza la convocazione inclusiva per condividere conoscenza e potere.
- *Il co-design è un approccio alla progettazione con, non per, le persone.* Sebbene la co-progettazione sia utile in molti ambiti, di solito funziona meglio quando persone con esperienza vissuta, comunità e professionisti lavorano insieme per migliorare qualcosa che sta a cuore a tutti.
- In generale, il ruolo principale della co-progettazione è quello di elevare le voci e i contributi delle persone con esperienza vissuta. Al di là dello scrivere su foglietti adesivi, la co-progettazione riguarda il modo in cui siamo (la nostra mentalità), quello che facciamo (i nostri metodi) e il modo in cui i nostri sistemi accolgono la partecipazione delle persone con esperienza vissuta (movimenti sociali).

### 4 principi chiave per la co-progettazione:

1. Condividere il potere: Quando le differenze di potere non sono riconosciute e non vengono affrontate, le persone con più potere hanno maggiore influenza sulle decisioni, indipendentemente dalla qualità delle loro conoscenze o idee. Per cambiare questa situazione, dobbiamo condividere il potere nella ricerca, nel processo decisionale, nella progettazione, nell'erogazione e nella valutazione. Senza questo, non c'è co-progettazione
2. Dare priorità alle relazioni: La co-progettazione non è possibile senza relazioni, connessioni sociali e fiducia tra co-progettisti, finanziatori e organizzatori della co-progettazione. La fiducia apre la strada a conversazioni in cui affrontiamo il metaforico elefante nella stanza.
3. Utilizzare strumenti di partecipazione: La co-progettazione offre alle persone molti modi per partecipare ed esprimersi, ad esempio attraverso approcci visivi, cinestetici e orali, invece di affidarsi esclusivamente alla scrittura, alle presentazioni e alle lunghe relazioni. Gli approcci partecipativi non servono a trasmettere informazioni o a fare presentazioni, ma a facilitare l'auto-scoperta e a trasformare le persone da partecipanti a partner attivi.
4. Costruire la capacità: Molte persone hanno bisogno di sostegno e incoraggiamento per adottare nuovi modi di essere e di fare, imparare dagli altri e far sentire la propria

voce. Nella co-progettazione, ognuno ha qualcosa da insegnare e qualcosa da imparare.

La co-progettazione è un processo guidato dalla progettazione che utilizza metodi creativi e partecipativi.

Non esiste un approccio unico, né una serie di liste di controllo da seguire. Esiste invece una serie di modelli e principi che possono essere applicati in modi diversi con persone diverse.

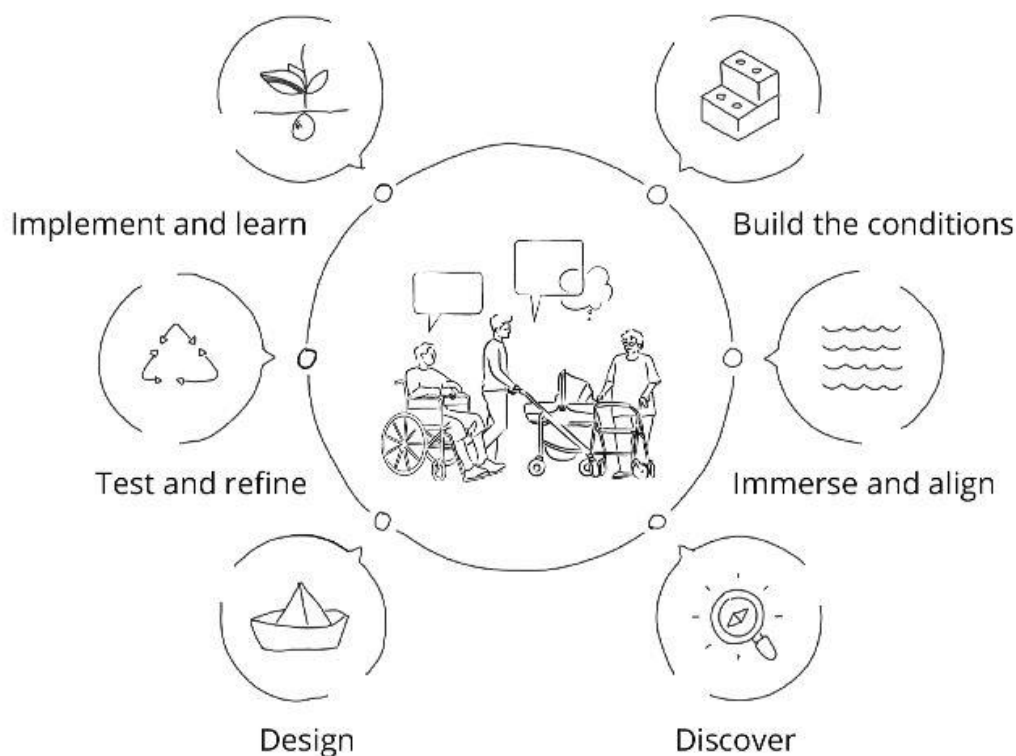


Fig. 6: Fasi del processo di co-progettazione

<p><b>Creare le condizioni</b></p> <p>Siamo le persone giuste per questo lavoro? È necessario? Con chi stiamo lavorando? Cosa conta per loro? Chi può partecipare?</p>	<p><b>Design</b></p> <p>Come possiamo costruire su ciò che è già forte?</p>
<p><b>Immergersi e allinearsi</b></p> <p>Dovremmo farlo? Cosa sappiamo già?</p>	<p><b>Test e perfezionamento</b></p> <p>Cosa appare promettente nel contesto?</p>

Con chi dovremmo collaborare?	
<b>Scoprire</b>	<b>Implementare e imparare</b>
Cosa sta accadendo nel contesto?	Ci stiamo "biodegradando" come convocatori?
Che cosa è già forte?	
Cosa desiderano le persone?	Quali messaggi riceviamo e come impariamo da essi?

## Metodi di co-progettazione

### Pensiero progettuale

- Il Pensiero Progettuale mira a riunire diverse esperienze, opinioni e prospettive su un problema al fine di creare innovazioni che si concentrino sull'utente e risolvano i suoi problemi nel modo migliore per creare innovazioni che si concentrino sull'utente e risolvano i suoi problemi nel miglior modo possibile.
- Il Pensiero Progettuale permette di superare i modelli tradizionali e superati di pensiero, apprendimento e lavoro. Può risolvere problemi complessi in modo collaborativo e creativo.
- È caratterizzato da collaborazione, partnership e cooperazione.

Comprende i seguenti elementi:

- **Persone:** L'innovazione si crea meglio in un team eterogeneo e multidisciplinare di circa cinque persone. In questo modo è possibile trovare idee che trascendono i confini disciplinari. Il team evita il pensiero competitivo ed enfatizza i propri punti in comune. In questo modo si crea uno spazio aperto da cui possono emergere idee innovative. Può essere utile coinvolgere dei coach con una formazione metodica.
- **Luogo:** Le idee si sviluppano in un ambiente di lavoro adeguato, preferibilmente variabile. Questo include spazio sufficiente per lavagne, superfici di presentazione e arredi mobili.
- **Processo:** Il processo di innovazione del Design Thinking si basa su sei fasi organizzate in modo iterativo. I problemi dei potenziali utenti sono al centro dell'attenzione, mentre il team applica modelli di pensiero analitico e creativo-intuitivo durante tutto il processo. Gli errori sono esplicitamente consentiti o addirittura auspicati, poiché il pensiero co-creativo può anche andare oltre i limiti del fattibile per esplorare nuove frontiere.

### Il pensiero progettuale

A seconda della loro complessità, i sottoprocessi richiedono molto tempo e possono essere strutturati come segue:



1. **Capire:** Piuttosto che andare direttamente alla soluzione apparente, è necessario innanzitutto comprendere il problema per scoprire le questioni e le sfide coinvolte. La definizione del problema può essere mantenuta aperta, stimolando discussioni e brainstorming.
2. **Esplorare:** In questo caso l'attenzione si concentra sulla comprensione del problema dal punto di vista dell'utente e sullo sviluppo di un'empatia per le sue esigenze. A tal fine, gli utenti possono essere intervistati o coinvolti nel processo di innovazione.
3. **Sintesi:** L'obiettivo di questa fase è trasformare i risultati dell'esplorazione in conoscenza degli utenti. A tal fine, si possono discutere le impressioni o applicare i metodi della ricerca empirica.
4. **Idea:** Diverse forme di brainstorming e altre tecniche creative possono essere utilizzate per sviluppare idee e soluzioni concrete adatte a risolvere i problemi.
5. **Prototipo:** Una prima versione dell'innovazione può essere costruita con tutti i tipi di materiali a scopo illustrativo. Idealmente, il prototipo include le funzioni principali della soluzione innovativa.
6. **Test:** Il prototipo viene testato in laboratori o strutture simili. Vengono identificati i miglioramenti e introdotti nel processo. A seconda dei risultati, il progetto passa a una delle fasi precedenti o il Design Thinking viene completato.

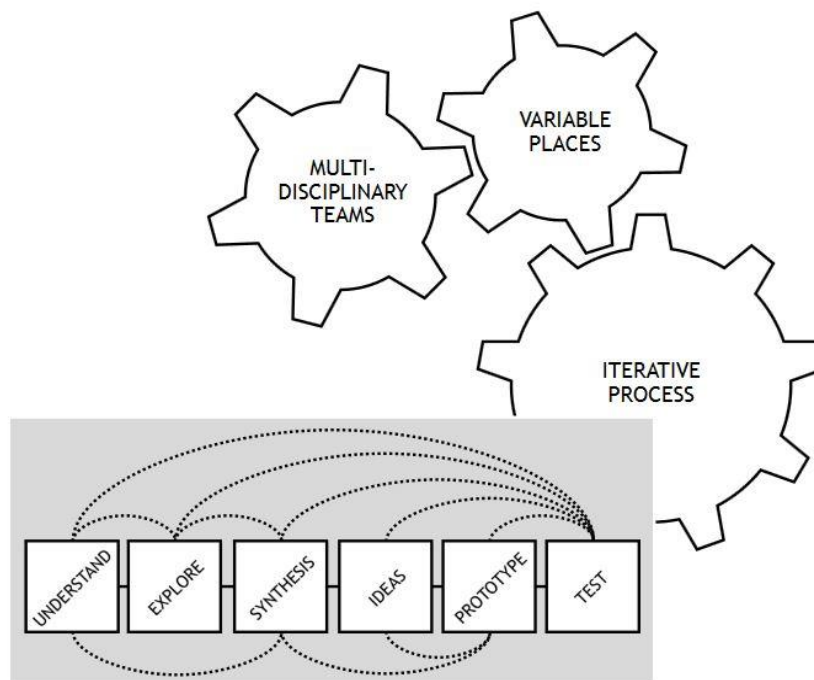


Figura 7. Elementi e fasi del Progetto Progettuale



## **World-Café**

- Con il World-Café, gli attori coinvolti nel processo di innovazione possono essere messi in contatto tra loro per discutere problemi e questioni in piccoli gruppi.
- I turni di discussione devono assomigliare il più possibile alle conversazioni quotidiane in un caffè di strada.
- Un prerequisito per il successo è un'atmosfera aperta e amichevole ai tavoli del caffè.
- Le domande giuste sono un fattore critico di successo di un World-Café. Devono essere formulate in modo semplice e comprensibile, ma allo stesso tempo devono essere stimolanti e incuriosire i partecipanti a partecipare alla conversazione.
- L'approfondimento della discussione è possibile cambiando e mescolando gli attori.

World-Café può essere **suddiviso in diverse fasi**:

1. Il primo passo è l'accoglienza. I padroni di casa (responsabili dei gruppi di discussione) spiegano il processo.
2. Nella seconda fase, in diversi tavoli del caffè si tengono discussioni parallele di 15-20 minuti. Gli aspetti importanti vengono delineati dai partecipanti. Questa fase viene ripetuta più volte, con i padroni di casa che rimangono al loro tavolo e gli altri attori che si mescolano, cioè si scambiano i posti con gli attori di altri tavoli.
3. Nella terza fase, i risultati vengono presentati con l'aiuto di discorsi conclusivi.

## **Open Space**

L'Open Space ha sempre un tema sovraordinato che presenta almeno una di queste caratteristiche:

- L'argomento interessa e tocca i partecipanti. La soluzione deve essere disponibile il più rapidamente possibile.
- L'argomento è vago. È necessario dare spazio a nuove idee e soluzioni creative.
- Il tema è complesso e ci sono molte idee e approcci diversi alle soluzioni, che però non possono essere attuate da un solo attore.
- L'argomento è di grande importanza per gli attori coinvolti

## **Co-Design in uso**

Registratevi su Miro e praticate il co-design con questo facile strumento di pianificazione progettato da Kelly Ann McKercher: <https://miro.com/miroverse/co-design-planning-tool/>



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

## 10. Sessione pratica sul Co-design



## SESSIONE "Co-progettazione della realtà"

### Obiettivi

Comprendere l'importanza e gli aspetti positivi della co-progettazione.  
Confrontare i risultati e la co-progettazione con altri tipi di metodologie di lavoro  
Simulazione reale di co-progettazione

### Tipologia

Attività di educazione non formale

### Tempistica

80-90 minuti (in base alle esigenze del gruppo)

### Contenuto/i di consegna

### I materiali

Grande spazio interno o esterno  
Carta A4 e penne  
Lavagna a fogli mobili e pennarelli  
Smartphone e connessione web

### Procedura

#### Step 1. (10 minuti )

Il formatore introdurrà l'attività ai partecipanti e chiederà la loro esperienza in attività di Co-design in passato. In base alla sessione precedente (sessione teorica sul Co-design), i partecipanti hanno già una conoscenza teorica del Co-design, ma il formatore deve assicurarsi che tutti i partecipanti abbiano familiarità con l'argomento. L'esercizio consisterà nella presentazione di idee e proposte da parte dei singoli e dei gruppi. L'obiettivo della sessione non è la presentazione dell'idea migliore, ma la comprensione dell'ambiente di Co-design e il confronto con il lavoro individuale.

#### Step 2. (30-40 minuti )

Il formatore dividerà i partecipanti in due gruppi in modo casuale.

I partecipanti del **primo gruppo** eseguiranno la sessione da soli, come individui.

I partecipanti del **secondo gruppo** creeranno gruppi più piccoli di 3-4 persone (a seconda delle dimensioni del gruppo) e svolgeranno la sessione come gruppo.

Il formatore creerà alcuni scenari o situazioni di problem solving in cui i partecipanti

dovranno fornire una strategia/un piano per superare e/o presentare la soluzione migliore. *(Si raccomanda che il formatore introduca argomenti correlati al gruppo target e al background dei partecipanti).*

Alcuni dei possibili scenari possono essere:

- Proposta di crowdfunding per un progetto locale/regionale/nazionale.
- Creazione di una proposta da presentare in Comune per una città più verde.
- Creazione di una campagna sociale per sensibilizzare l'opinione pubblica su questioni sociali.

*\* Tutto ciò deve essere adattato all'interesse e al background dei partecipanti.*

I singoli e i piccoli gruppi avranno a disposizione un certo tempo per sviluppare la loro strategia/piano.

### Step 3. (20 minuti )

In questa fase i singoli e i gruppi presenteranno le loro idee e i loro piani al resto del gruppo.

Il formatore avrà il ruolo di valutatore e farà domande e raccomandazioni ai partecipanti.

Il formatore e il gruppo possono votare o selezionare le idee migliori.

### Step 4. (20 minuti)

#### Debriefing

Dopo la selezione della proposta migliore, il gruppo e il formatore procederanno alla valutazione dell'esercizio.

Il formatore porrà ai partecipanti alcune domande aperte sulla sessione.

Alcune di queste possono essere:

- Come ha trovato l'esercizio?
- Come si è sentito a lavorare da solo?
- Come si è sentito a lavorare con un team?
- I risultati dei gruppi sono più avanzati rispetto a quelli individuali?
- Preferisce lavorare in un contesto di co-progettazione o individualmente?

Il formatore farà nascere una conversazione tra i partecipanti sulla realtà del Co-design e su come ogni partecipante vede questo moderno modo di lavorare.



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

## 11. Gioco APP Scenari Brainstorming