



Comunità Europea
Istruzione e Cultura
SOCRATES - GRUNDTVIG 2



SHAPING OF ACTIVE ATTITUDES IN OPPOSITION TO PASSIVE ONES AMONG SOCIALLY DISADVANTAGED ADULTS





**Comunità Europea
Socrates - Grundtvig 2**



**SHAPING OF ACTIVE ATTITUDES
IN OPPOSITION TO PASSIVE ONES
IN SOCIALLY DISADVANTAGED ADULTS**



Elaborazione Testi:

Michal Karp
Cristina Miliacca
Liuda Radevicieni
Nur Nalinci

Traduzione e adattamento dall'inglese:

Cristina Miliacca
Antonio Salvemini

Impaginazione, grafica e stampa

Cristina Miliacca

© 2005

Institute of Creative Proceedings
Tecnopras s.a.s.
University of Siauliai
Ilesitim Educational Services Co. Ltd

PRESENTAZIONE

La partnership transnazionale che ha realizzato il progetto è costituita da quattro organismi di differente natura impegnati nell'educazione degli adulti.

Institute of Creative Proceedings (Lodz, Polonia) Coordinatore

ICP è un istituto con molti anni di tradizione che gestisce formazione, consulenza organizzativa, personale ed economica, reclutamento, selezione e analisi del personale, relazioni sindacali, change management, gestione delle crisi, ristrutturazione e privatizzazione delle imprese. ICP si focalizza sulla formazione ai formatori, ai leader, allo staff direzionale attuale e futuro di livello sia medio che top, agli specialisti nel marketing e nel management. Nella struttura di ICP c'è anche un Club di Leader Innovativi che gestisce la formazione per la creatività e l'innovatività. I programmi di ICP supportano le imprese nella gestione del tempo e delle risorse umane, nel raggiungimento di risultati migliori, nello sviluppo della produttività individuale e di gruppo e nell'integrazione dei team nei processi di cambiamento.

Ul. Rewolucji 1905 g. n°52, building F - 90213 Łódź

Tel. + 48 42 6315900 - Fax + 48 42 6315901

Sito web: www.ipt.pl

Referenti:

Dott. Gabriel Osiewala (gabri@ipt.pl)

D.ssa Judyta Czerkiewicz (jczerkiewicz@wshe.lodz.pl)

D.ssa Anna Nowicka (anowicka@ipt.pl)

D.ssa Kamila Lasocinska (klasocinska@interia.pl)

D.ssa Anna Cegielska (acegielska@wshe.lodz.pl)

Tecnopras s.a.s. (Passo Corese, Italia)

Partner

È una società che si occupa di consulenza tecnica e di gestione e sviluppo delle risorse umane. Offre un servizio di supporto alla leadership professionale mediante formazione professionale e consulenza individuale. La mission di Tecnopras è quello di fornire – da una parte a imprenditori, manager e lavoratori in genere e dall'altra parte a disoccupati, donne svantaggiate e giovani – un supporto personalizzato e flessibile, in grado di determinare i punti forza e i punti di debolezza delle competenze e della professionalità di ciascuno, ed in grado di rafforzare la motivazione e le abilità personali. Tecnopras attua una strategia per individuare gli strumenti più efficaci per supportare il processo di cambiamento ed attivare una completa revisione dei valori personali, professionali e manageriali e dei piani di carriera.

Via XXIV Maggio 53 - 02036 Passo Corese (RI)

Tel. +39 (0)765 488160 - Fax +39 (0)765 486603

Sito web: www.tecnopras.it

Referente:

D.ssa Cristina Miliacca (cristina.miliacca@virgilio.it)

Department of Social Pedagogic and Psychology di Siauliai University (Siauliai, Lituania)

Partner

Il Dipartimento promuove presso il Ministero Lituano dell'Educazione e delle Scienze e presso il Ministero Lituano di Affari Sociali e del Lavoro la pubblicazione di documenti sull'educazione speciale e la cura ed una riforma efficace dei sistemi educativi speciali. Organizza convegni scientifici, workshops, seminari, ed amplia il circolo della

cooperazione internazionale nel campo dell'educazione speciale. Si occupa di interventi e analisi psicosociali relativamente a: a) problemi dei "senza-casa", disoccupati, tossicodipendenti e alcolisti; b) famiglie problematiche; c) genitori (soprattutto donne) che hanno abbandonato i figli piccoli; d) ricerche pilota sulle persone alla ricerca di lavoro. Pubblica "Special Education", prestigiosa rivista di ricerca in Lituania.

P. Višinskio 25 - 76001 Šiauliai
Tel. +370 595732 - Fax. +370 595732
Sito web: www.su.lt

Referente:

Liuda Radevicieni (raliu@splus.lt)

Ilesitim Educational Services Co. Ltd (Ankara, Turchia)

Partner

Ilesitim Educational Services Co. Ltd (EPO) è una società privata di consulenza e formazione continua, con sede ad Ankara (Turchia). Costituita nel 1990, è specializzata nel campo dello sviluppo e dell'insegnamento di moduli didattici per i formatori, i genitori e i bambini in età prescolare.

Pilot Sokak Nr. 10/11 - 06690 Cankaya, Ankara
Tel. +90 312 4414714
Fax +90 312 4414716
Sito web: www.epo.com.tr

Referente:

D.ssa Nur Nalinci (iletisim2@yahoo.com)

1. DESCRIZIONE DEL PROGETTO

a. Idea del progetto

Le persone socialmente svantaggiate hanno bisogno di attenzione ed aiuto speciali per raggiungere il successo nella loro vita quotidiana. La realtà di oggi è caratterizzata da cambiamenti ed incertezze, mentre il mondo del lavoro richiede creatività e nuove attitudini.

Nel mondo dell'impiego, chi assume cerca persone che possano facilmente far fronte a situazioni complesse. Vengono richieste abilità specifiche come l'abilità nel prendere decisioni, il pensiero creativo, la capacità di fronteggiare lo stress e l'attitudine al rischio.

L'obiettivo di questo progetto è quello di identificare e definire alcuni degli importanti problemi e rischi connessi allo svantaggio sociale e di presentare soluzioni pratiche e metodi che possano essere utili per lo sviluppo di nuove e creative attitudini nelle persone svantaggiate. Lo scambio di esperienze tra i partners ha giocato un ruolo importante nello stimolare un incremento nella qualità dell'educazione rivolta alle persone socialmente svantaggiate. Inoltre, l'aver identificato alcune differenze legate alla cultura ha permetterà di individuare specifici bisogni educativi legati a diverse regioni europee.

b. Obiettivi del progetto

- Sviluppo di attitudini educative attive nelle persone socialmente svantaggiate
- Sostenere l'autonomia, la creatività e il rinnovamento all'interno del gruppo target
- Accrescere le competenze formative di chi lavora all'educazione di persone svantaggiate

- Scambio internazionale di esperienze, programmi e metodi per stimolare lo sviluppo personale delle persone svantaggiate
- Diffusione del *life-long learning* tra le persone svantaggiate

c. Attività principali

- Sito web del progetto
- Organizzazione dei meeting dei partner che partecipano al progetto
- Project research
- Pubblicazione degli studi, dei report, dei libri, del materiale didattico prodotto nelle attività del progetto
- Condivisione e trasmissione tra i partners del materiale relativo ai diversi metodi
- Scelta, da parte di ogni partner, di un metodo da implementare, non usato precedentemente nella istituzione di appartenenza
- Workshops per i trainers per l'acquisizione dei metodi scelti
- Analisi dei workshops
- Svolgimento del training con le persone svantaggiate attraverso i metodi scelti

d. Gruppi target

- Gruppi socialmente ed economicamente svantaggiati, persone senza impiego, detenuti (disabili, anziani) Gruppi locali (donne) Persone che abitano in zone rurali e svantaggiate (emigranti, persone senza fissa dimora, marginalità etnica o sociale)

e. Impatto previsto

- Rimozione di barriere psicologiche, paure, frustrazioni ed isolamento sociale dei soggetti
- Sviluppo dello spirito di iniziativa nel gruppo target
- Sviluppo di sé e acquisizione di competenze dei trainers attraverso nuovi metodi di creatività e metodologie innovative
- Stabilirsi di collaborazioni strette e a lungo termine tra le istituzioni impegnate nell'educazione degli adulti
- Organizzazione di conferenze, seminari, meetings per promuovere i metodi e le conoscenze relative a creatività e metodologie innovative
- Migliorare la qualità della vita nelle comunità locali, sul lavoro e nella vita privata

f. Risultati attesi

- Promozione dell'educazione per gli adulti
- Sperimentazione di nuovi approcci pedagogici
- Promozione della conoscenza riguardante l'innovazione, la creatività, lo spirito di iniziativa
- Creazione di consenso sociale attorno all'idea di educazione "soggettiva"
- Promozione del *life-long learning*

2. PARTECIPANTI AL PROGETTO

a. Informazioni sulle singole Istituzioni

INSTITUTE OF CREATIVE PROCEEDINGS

Lodz, Polonia

L'Istituto per i Processi Creativi (**ICP**, Institute of Creative Proceedings) è un'istituzione con una tradizione di parecchi anni alle spalle. Si occupa di formazione, counseling alla persona, alle organizzazioni, economico, ricerca del personale, selezione e risorse umane, intermediazione lavorativa, management del cambiamento, della crisi, ristrutturazione e privatizzazione d'impresa. Le principali aree d'attività sono il lavoro di squadra, la comunicazione interpersonale nelle imprese, la gestione del cambiamento e della qualità. L'**ICP** si occupa soprattutto della formazione dei trainer, dei dirigenti, degli attuali e futuri quadri di medio e alto livello, degli specialisti in marketing e management. L'istituto comprende anche un "Club per la Leadership Innovativa" che organizza training in creatività e innovazione. L'**ICP** offre servizi di formazione e counseling professionali e completi. Fornisce assistenza per il *time management* e lo *human management*, che consentono di raggiungere risultati migliori, di sviluppare la produttività individuale e di gruppo e favorire l'integrazione dei team durante i processi di cambiamento organizzativo. I programmi dell'**ICP** possono essere adattati alle esigenze di clienti particolari o per realizzare i processi di cambiamento nel *Business Process Re-engineering*.

Il CEC - Creativity and Enterprise Centre

Il **CEC** è una parte dell'**ICP** e fu fondato come un'istituzione per l'educazione e la ricerca. La sua attività è basata sulla cooperazione con numerosi specialisti rappresentanti varie discipline scientifiche: psicologi, sociologi, filosofi, pedagogisti e artisti. Il **CEC** promuove l'attitudine all'iniziativa e alla creatività dei suoi partecipanti. Propone metodi innovativi nell'insegnamento e nel management.

Gli obiettivi del CEC

- Organizzazione di programmi educativi: corsi, training e altre pratiche formative
- Promozione di metodi moderni nell'educazione e nel management
- Condurre ricerche nell'ambito della pedagogia creativa
- Insegnamento e sviluppo di attitudini innovative
- Servizi formativi e di consulenza professionali e completi
- Formazione dei Creative Trainers
- Pubblicazioni

TECNOPRAS S.A.S.

Passo Corese, Italia

Fondata nel 1981 come società che si occupava di design ed impianti tecnici, nel 1991 la Tecnopras si è rinnovata ed ha ampliato i suoi settori d'intervento e gli obiettivi istituzionali, introducendo il vocational training e la consulenza per lo sviluppo delle Risorse Umane tra le sue attività principali.

Fin dal 1998 la società ha partecipato a numerosi progetti finanziati dalla Comunità Europea, lavorando con partnership internazionali al trasferimento di competenze agli individui e alle organizzazioni, al fine di accogliere le sfide dei nuovi mercati del lavoro e della società dell'informazione.

In riferimento al training e al counseling per lo sviluppo delle risorse umane, la mission della Tecnopras si può sintetizzare nella promozione della creatività e delle competenze degli individui e delle

organizzazioni in differenti settori, al fine di sostenere il successo personale e professionale di fronte alle criticità e alle opportunità del mercato globale in costante cambiamento.

La Tecnopras realizza i suoi interventi come vere e proprie partnership, responsabilizzando e coinvolgendo nel perseguimento dei risultati i destinatari diretti ed indiretti degli stessi.

Aree di attività

- Consulenze tecniche (design e applicazione di tecnologie, sistemi di sicurezza, informatica, sicurezza sul lavoro)
- Orientamento personale e professionale
- Formazione professionale e permanente
- Consulenze-intervento per stress management, mobbing, comunicazione, team work, leadership, motivazione, creatività
- Valutazione delle potenzialità delle risorse umane
- Bilancio di competenze
- Formazione per i formatori e gli operatori professionali/sociali
- Design, sperimentazione e promozione di processi, metodologie e strumenti innovativi per il training

Destinatari

- Organizzazioni pubbliche e private
- Imprenditori
- Manager
- Impiegati
- Disoccupati
- Lavoratori che vogliono cambiare o migliorare la propria situazione lavorativa
- Donne

UNIVERSITÀ DI SIAULIAI

Siauliai, Lituania

Quella di Siauliai è una tra le più giovani università in Lituania. E' nata nel 1997 dalla fusione di due istituzioni storiche: l'Istituto Pedagogico di Siauliai e il Politecnico dell'Università della Tecnologia di Kaunas. Queste Istituzioni, a loro volta, hanno i loro predecessori. Nel 1948 è stato fondato un Istituto biennale per la formazione degli insegnanti. Nel 1954 fu trasformato nell'Istituto Pedagogico di Siauliai. Durante i suoi 50 anni di attività, l'Istituto Pedagogico ha formato più di 30.000 insegnanti. La sede staccata di Siauliai dell'Università della Tecnologia di Kaunas fu fondata nel 1959. Nel 1990 viene fondato il Politecnico di Siauliai, appartenente all'Università della Tecnologia di Kaunas. Durante i suoi 40 anni di vita, il Politecnico ha formato quasi 2500 specialisti qualificati in meccanica, costruzioni, energia ed ingegneria elettronica.

Oggi l'Università di Siauliai è il centro culturale e scientifico più importante della Lituania settentrionale. Infatti, non solo vi si perseguono le migliori pratiche formative per gli studenti, ma essa costituisce anche un punto di riferimento internazionale importante per le idee e l'innovazione. Nello svolgere questo ruolo sono state intraprese attività di cooperazione internazionale ed accolti con entusiasmo visitatori dall'estero. Questo consente a studenti e professori di venire a contatto con nuove idee e dà all'università l'opportunità di condividere le proprie conoscenze e cultura con la comunità internazionale.

Attualmente l'Università ha 500 lettori ed è frequentata da quasi 9000 studenti. I ricercatori e lo staff prendono parte a progetti internazionali quali SOCRATES, LEONARDO DA VINCI, PHARE ed EUREKA. Gli studenti, i dottorandi, i lettori ed i ricercatori partecipano agli scambi accademici, alle visite, ai seminari e alle conferenze organizzate da Istituzioni di Alta Formazione in Lituania e all'estero. Per adeguarsi agli standard scientifici e formativi europei, i ricercatori dell'università cooperano con colleghi appartenenti ad Istituzioni di

Alta Formazione in Austria, Bielorussia, Belgio, Danimarca, Gran Bretagna, Estonia, Finlandia, Germania, Italia, Norvegia, Lettonia, Stati Uniti, Olanda, Polonia, Portogallo, Francia, Russia, Spagna, Svezia e Svizzera.

Quella di Siauliai è un'università tradizionale, con sette facoltà: Arte, Educazione, Umanistica, Fisica e Matematica, Scienze Sociali, Educazione Speciale e Tecnologia. Possiede al suo interno anche un Istituto di Training per lo sviluppo di competenze professionali attraverso tirocini, corsi professionali e rilascio di specifiche certificazioni. L'anno accademico è diviso nel semestre autunnale e primaverile e la lingua di studio è il lituano.

L'Università offre progetti di ricerca scientifica nell'ambito sociale, umanistico, della fisica, della tecnologia e delle scienze biomediche e conta numerosi centri di ricerca che approfondiscono ambiti specifici. Ricordiamo inoltre il Centro di Studi Americani, i Centri Culturali Russo, Francese, Svedese e Svizzero, il Centro Baltico, un Giardino Botanico, un Museo Zoologico, un Museo di Storia dell'Università, una Galleria d'Arte, numerose aule informatiche, convenzioni per le attività sportive e un'ampia disponibilità di mezzi di comunicazione.

ILETISIM EDUCATIONAL SERVICES Co. Ltd.

NURMARK EDUCATIONAL & CONSULTING SERVICES Co. Ltd.

EDUCATIONAL PROJECTS OFFICE & CONSULTING Co. Ltd.

Ankara, Turchia

Si tratta di tre organizzazioni private consociate, specializzate in life-long learning, servizi di consulenza e project management.

Obiettivi principali

- Sviluppare ed implementare moduli didattici per genitori, insegnanti e bambini in età prescolare. [Al progetto I LET İŞİ M Pre-school (attivo dal 1990 al 2003) hanno partecipato più di 800 studenti tra i 3 e i 6 anni. La metodologia educativa è stata basata

sulla teoria delle Intelligenze Multiple (Prof. Howard Gardner dell'Harvard University). Tra i genitori e gli insegnanti negli stessi anni si contano circa 700 partecipanti alla formazione].

- Promuovere una più alta qualità della vita nei contesti sociali sottolineando l'importanza dell'autosviluppo e del *personal re-engineering* (circa 2500 persone sono state formate nel settore pubblico e privato dal 1989 al 2004).
- Promuovere concretamente l'apprendimento lungo tutto il corso della vita
- Stimolare la domanda di apprendimento tra gli adulti
- Promuovere lo sviluppo di prodotti concreti e validi risultati che potranno essere utilizzati nei paesi europei che partecipano ai progetti
- Incoraggiare lo sviluppo di materiale innovativo e risorse per l'educazione degli adulti
- Cooperare con gli organismi europei che si occupano di educazione per gli adulti e di apprendimento lungo tutto il corso della vita
- Diffondere buone pratiche
- Rafforzare la dimensione europea delle nostre istituzioni
- Diffondere i programmi educativi europei in Turchia

Progetti europei

Il governo turco e la Commissione dell'Unione Europea hanno firmato nel 2003 una carta d'intesa che autorizza la Turchia a partecipare pienamente ai programmi europei per l'educazione e per i giovani. A seguito di questo accordo, İLETİŞİM ha intrapreso nel 2004 il seguente progetto, nell'ambito di Grundtvig 2, dal titolo "The Shaping of Active Attitudes Against Passive Ones in Socially Disadvantaged Adults". NURMARK ha intrapreso due progetti nel 2004 nello stesso ambito: "To Increase the Consciousness of Woman Workers on Self-development and Personal Re-engineering" e "Modern Housekeeping Through Culture And Language".

b. Dettagli sulle regioni d'appartenenza delle Istituzioni partecipanti

➤ POLONIA E LODZ

Lodz è una città situata nel centro della Polonia. E', per grandezza, la seconda città del nostro paese, con una popolazione di circa 850 000 persone. Un tempo è stata una città industriale, ma oggi ha perso il suo carattere originario: Lodz è oggi un centro vitale di servizi ed intrattenimento, capitale della nuova provincia, con molte istituzioni. Possiamo anche riconoscere Lodz come un centro scientifico e culturale. Ci sono 6 istituti pubblici di alta formazione (l'Università di Lodz, l'Università della Tecnica di Lodz, l'Accademia di Belle Arti, la Scuola Polacca di Cinematografia, l'Accademia Medica e l'Accademia di Musica) e 13 privati tra cui la più antica e grande della regione: l'Accademia di studi Umanistici ed Economici. Lodz ha un posto di prim'ordine nel paese per il numero di professori ed insegnanti di accademie.

Una famosa istituzione culturale della nostra città è il Museo d'Arte – una delle prime gallerie al mondo, dove è possibile trovare lavori di arte moderna con una grande collezione internazionale di lavori contemporanei. Unico nel suo genere è anche il Museo Centrale dei Tessuti, che ha sede a Lodz. Il museo conserva macchinari per la lavorazione del cotone, campioni e tessuti dei cotonifici (i 70.000 pezzi conservati costituiscono la più grande collezione nel suo genere); esempi di manifattura popolare, come merletti, ricami, tappeti e tappetini; tessuti antichi e contemporanei provenienti dai più importanti centri tessili d'Europa, Asia, America centrale e meridionale e dell'Asia. Il Museo del Cinema è un luogo speciale, dove sono conservate collezioni d'arte cinematografica polacca ed internazionale. Il Museo di Storia della città di Lodz è stato aperto nel

1975 in quella che era la sede dell'impresa manifatturiera di Izrael Kalmanowicz Poznanski.

Poznanski e i suoi figli costruirono il loro palazzo al termine del ventesimo secolo, quando si ebbe una fioritura dell'industria tessile. Gli interni del palazzo non sono una semplice ricostruzione delle sue antiche stanze. La mobilia, gli oggetti di uso quotidiano, gli oggetti d'arredamento, quadri, fotografie, documenti ed altro sono stati raccolti in una esposizione: "Storia, cultura e vita quotidiana a Lodz", che presenta la vita della gente nella città tra il tardo ottocento fino alla seconda guerra mondiale. Ancora, ci sono a Lods molti teatri, l'Opera e la Filarmonica.

Lods, grazie alla sua posizione centrale, vicino alle grandi autostrade che congiungono il nord e il sud del paese e quelle che collegano l'est all'ovest, offre sempre spunti per lo sviluppo della città e del business. D'altra parte nella città si riscontra anche molta disoccupazione. Prima del crollo del comunismo Lods era stata una città industriale, con molte fabbriche che davano lavoro a migliaia di persone. Adesso la maggior parte delle persone è senza occupazione e non riesce a trovare lavoro. Il tenore di vita della gente è ancora piuttosto basso. Nella nostra società ci sono due classi sociali: quella alta e quella dei lavoratori. Non abbiamo una middle class e pertanto si crea questa stratificazione. Questa congiuntura ci porta a confrontarci con una serie di problemi quali disoccupazione, alcolismo, droga, criminalità, vagabondaggio. E' chiaro che Lods possiede un grande potenziale che potrebbe essere utilizzato quando la Polonia si unirà alla Comunità Europea.

➤ **ITALIA E SABINA**

La Tecnopras ha i propri uffici operativi in Sabina, da cui si estende sul territorio della Provincia di Roma, della Regione Lazio e del Centro Italia.

A circa 40 chilometri nord-est di Roma, la zona chiamata Sabina si estende dalla riva del Tevere verso i monti Sabini, che fanno parte della catena degli Appennini. Il paesaggio è fatto di colline coperte di olive, che salgono verso montagne più ripide, con boschi estesi di querce e, dappertutto, dei piccoli borghi medioevali, castelli e monasteri. E' un paesaggio rimasto sostanzialmente immutato nel tempo e poco toccato dallo sviluppo edile moderno.

La Sabina è stata abitata e coltivata da millenni; resti archeologici dimostrano che la zona è stata usata nei tempi dei Romani per produrre cibo per la capitale, trasportandolo per il fiume. Strabone, scrivendo nel primo secolo a.c., descrive il paesaggio della Sabina composto di oliveti, vigneti e boschi di querce. E' incredibile quanto questo sia ancora vero nel paesaggio odierno della Sabina. Il paesaggio è stato fortemente influenzato, persino creato, dall'attività degli esseri umani, ma è stato un processo durato secoli, durante il quale le pratiche agricole sono rimaste pressoché quelle di sempre, raggiungendo un equilibrio naturale. Questo può essere spiegato dalla topografia collinosa della zona, che rende l'agricoltura intensiva impraticabile, mentre favorisce la produzione dell'olio d'oliva.

La geografia ha avuto un'influenza profonda sullo sviluppo e la storia della zona. Il numero e la densità degli insediamenti medioevali mostrano che la zona era ben popolata, in un periodo in cui in generale la popolazione in Europa era in declino. Ci sono varie ragioni per questo. Il fattore più importante per scegliere il sito di un insediamento medioevale era la difesa e la Sabina era piena di siti ideali, su speroni o picchi delle colline, per la costruzione di borghi murati, facilmente difendibili. Infatti, guardando i nomi dei paesi locali si vede che le parole 'monte' e 'poggio' compaiono spesso. Un'altra ragione era il clima, le colline della Sabina sono esposte al sud

e riparate dal vento di tramontana dalle montagne alle spalle, così la zona è più calda rispetto ad altre più al interno della penisola. Questi fattori, uniti all'abbondanza di acqua, rendevano l'agricoltura più facile e redditizia, contribuivano alla prosperità della zona e permettevano di mantenere una popolazione alta. Anche i boschi erano parte importante dell'economia locale. Il clima influenzava anche la scelta dei siti più alti per gli insediamenti, così evitavano le nebbie che si formano a fondovalle durante l'inverno, e rimanevano freschi e ben ventilati d'estate. Infatti a fondovalle è raro trovare costruzioni vecchie più di un secolo.

Oggi le priorità della gente stanno cambiando e questa tendenza si sta capovolgendo. Non esistono strade percorribili ad alta velocità nella zona e negli anni recenti questo ha contribuito alla spopolazione dei paesi di alta quota: moltissimi hanno una popolazione di solo due o tre cento persone. Molte persone invece si sono trasferite nei fondovalli e nelle parti più basse della zona per essere più vicini ai collegamenti stradali e ferroviari, incluse persone che vanno a lavorare a Roma, ed è qui che è stato concentrato lo sviluppo edile moderno lasciando intatti, seppure vuoti, i vecchi centri storici.

Il mito sabino

La sabina fonda le proprie radici sul famoso mito "Il ratto delle sabine" risalente all'epoca romana. Il mito racconta che lo Stato romano era già così forte da poter tener fronte in guerra a qualsiasi tra le popolazioni confinanti; ma per la mancanza di donne la sua grandezza sarebbe durata una sola generazione, poiché non c'era in patria speranza di prole, né avvenivano connubi coi vicini. Così Romolo organizzò ad arte solenni ludi in onore di Nettuno equestre ed ordinò di annunziare lo spettacolo ai popoli vicini. Accorse molta gente, anche per la curiosità di vedere la nuova città, tra cui i Sabini. Mentre la festa si svolgeva fra canti e danze, ad un segnale convenuto, i giovani Romani rapirono le donne sabine, e armati di pugnali, misero in fuga gli uomini.

Questi ritornarono, poco tempo dopo, guidati da Tito Tazio, Re della tribù sabina dei Curiti, con l'intento di liberare le loro donne e di

vendicarsi dell'affronto ricevuto. Penetrati a Roma, i Sabini si lanciarono contro i guerrieri nemici; ma appena iniziò la battaglia, le donne intervennero per ottenere un armistizio: molte fanciulle infatti, si erano già affezionate agli sposi romani e non potevano tollerare la vista di quella sanguinosa battaglia nella quale erano coinvolti i loro padri e i loro mariti.

La vicenda ebbe così una pacifica conclusione: Romolo e Tito Tazio regnarono in comune sulla città; Sabini e Romani si fusero in un solo popolo. Dal nome della tribù di Tito Tazio, quella dei Curiti, derivò poi ai Romani l'appellativo di Quiriti.

➤ **LITUANIA E SIAULIAI**

Siauliai si trova nella regione centro-settentrionale della Lituania. Ha una popolazione di circa 146.000 persone, che ne fa la quarta più grande città lituana. Fu fondata nel 1236 in seguito alla sconfitta dell'Ordine della Spada Livoniano, nella famosa battaglia di Saule (la battaglia del sole). Alcuni ritengono che sia questa la ragione per la quale Siauliai sia conosciuta come la "Città del Sole". Altri sostengono che la città tragga il suo nome dal termine "šaulys", che in lituano significa "arciere". Nel 1986, per commemorare il 750° anniversario della città e per soddisfare i sostenitori di entrambe le teorie, è stata eretta la scultura di un arciere d'oro in cima ad una grande meridiana nei pressi del centro della città. Conosciuto come "il ragazzo d'oro", l'arciere veglia sulla città che viene rappresentata nella sua attitudine per la sopravvivenza.

La resilienza di Siauliai è servita bene alla città. Durante la prima e seconda guerra mondiale la città è stata rasa al suolo quasi completamente ed è stata ricostruita sulle sue macerie. Durante l'occupazione della Lituania, Siauliai divenne un centro altamente industrializzato e forniva prodotti e componenti all'ex Unione Sovietica. Comunque, dall'indipendenza ci sono stati molti

cambiamenti nell'economia della regione. Molte industrie hanno chiuso e il declino manifatturiero ha posto sfide difficili alla regione. Nonostante queste sfide Siauliai è una realtà molto viva. Il rinnovamento è diffuso e nuove attività nascono in tutta la città. Questo è evidente specialmente nel centro della città, dove l'abbondanza di negozi, caffè e ristoranti, così come i numerosi siti storici e culturali forniscono numerose occasioni per lo svago ed il divertimento. I visitatori noteranno come la città cambia rapidamente ma mantiene intatto il suo fascino.

➤ **TURCHIA E ANKARA**

İLETİŞİM Educational Services Co. Ltd. Ha sede ad Ankara, la capitale della Turchia, città con una popolazione di quattro milioni di abitanti. La storia di Ankara e dei territori circostanti ci riporta alla civiltà ittita e all'età del bronzo. Duemila anni prima di Cristo gli Ittiti assunsero il dominio della regione e vennero poi seguiti dai Frigi, dai Lidi e dai Persiani. Nel terzo secolo d.c. una razza di origine celtica conosciuta come quella dei Galati fece di Ankara la propria capitale. Il nome deriva dalla parola 'ancyra', che significa 'àncora'.

Ankara assunse importanza durante la leadership di Atatürk, durante la resistenza nazionale che seguì la prima guerra mondiale. Venne dichiarata capitale della nuova Repubblica Turca il 13 ottobre 1923.

La geografia

La provincia di Ankara è un'area coperta di pianure che sono state formate dai fiumi Kizilirmak e Sakarya, situate nella parte nord-ovest dell'Anatolia centrale. Quest'area è ricoperta sia da foreste che da pianure aride.

La vegetazione è quella che caratterizza solitamente la steppa e gli alberi sono praticamente inesistenti. Le piante spinose sono le più comuni, ma ci sono anche ulivi russi, salici e pioppi ovunque vi sia un po' d'acqua. Questi alberi sono una parte importante della vegetazione della steppa. Montagne isolate caratterizzano l'altipiano

che circonda Ankara e, spostandosi verso nord, con l'aumento delle piogge annuali l'aridità della steppa comincia a cedere il passo ad una vegetazione più lussureggiante.

Il clima è vario all'interno di questa ampia provincia. Mentre nella parte sud il clima è quello caratteristico della steppa, nel nord esso cambia grazie alla presenza del Mar Nero e si fa più piovoso e temperato. In quest'area, dove prevalgono le estati molto calde e gli inverni rigidi caratteristici del clima continentale, i mesi più caldi sono luglio e agosto ed il mese più freddo è gennaio.

3. METODI PRESENTATI NELL'AMBITO DEL PROGETTO

a. Metodi della Polonia

a.I. Il Workshop come metodo per lavorare in gruppo

I Workshop nell'ICP si svolgono di solito in due giorni per una durata complessiva di 18 ore. Ci sono due conduttori ed i partecipanti sono divisi in due gruppi di 20 persone ciascuno. Si tratta di un metodo interattivo basato sull'attività di gruppo. Ogni partecipante viene incoraggiato a scambiarsi feedback su pensieri, sentimenti ed emozioni sollecitati dagli interventi degli altri. Il ruolo del conduttore è quello di seguire i bisogni del gruppo e dei suoi partecipanti attraverso la scelta di una appropriata sequenza degli esercizi. Il conduttore costruisce e propone situazioni che consentono agli studenti di acquisire conoscenza su se stessi e sul funzionamento dei rapporti interpersonali. Le seguenti tecniche sono le più importanti: dramma, giochi di ruolo e brevi scene, collage, discussione, lavoro individuale e di gruppo.

Il Workshop è basato sulla cooperazione, sul dialogo, sulla risoluzione di problemi e situazioni difficili e reali. Il principale obiettivo non è quello di acquisire una conoscenza teorica ma di maturare abilità concrete attraverso l'esperienza. L'accento è posto soprattutto sull'espressione artistica, sul pensiero indipendente e sull'abilità di *decision making*. Il Workshop è un metodo per lavorare in gruppo e ci consente di osservare dei processi specifici che hanno luogo nel qui ed ora. In particolare ci interessa osservare il comportamento di ogni membro del gruppo in relazione ad ognuno degli altri membri, al gruppo e al conduttore.

La prima fase del lavoro è quello di stabilire il contatto nel gruppo, alla ricerca di un senso di sicurezza ed accettazione. Le fasi

successive sono quelle che danno spazio al confronto, alle discussioni, ai fraintendimenti tra i membri del gruppo. Cominciano a definirsi i vari ruoli e di nota la necessità di individuare un capo. Può avere luogo anche una crisi di gruppo (rifiuto a cooperare, mettere in discussione gli ordini del conduttore). Dopo la crisi si delinea una nuova fase di collaborazione. Si vanno stabilendo i legami all'interno del gruppo.

Le dinamiche di gruppo si evidenzieranno lungo tutto il percorso del Workshop che si svolgerà come sotto riportato.

1. Integrazione – esercizi che consentono ai partecipanti di conoscersi, di maturare confidenza reciproca, creare un'atmosfera di sicurezza, stabilire un contratto di gruppo (regole e principi che saranno validi durante il Workshop).
2. Rendere note ai partecipanti le difficoltà connesse all'argomento del Workshop, le proprie modalità di comportamento, le emozioni connesse e i processi di pensiero.
3. Alla ricerca di varie soluzioni per risolvere i problemi (diverse da quelle usate in precedenza), imparare attraverso il problem solving creativo, utilizzare l'esperienza degli altri partecipanti.
4. Riassunto, riflessioni sulle cose importanti che sono successe a ciascuno durante il Workshop e su come possono essere utilizzate durante la vita quotidiana.

a.II. Processi creativi

I processi creativi hanno un carattere pratico. I moduli di processi creativi sono organizzati in incontri di due ore. Al contrario dei workshop sono condotti da una persona con una preparazione artistica. L'obiettivo è quello di modellare un atteggiamento attivo e aperto verso la realtà. Il training stimola l'immaginazione e la sensibilità dei partecipanti e cerca di provocare la rottura degli schemi e delle barriere. I partecipanti, a questi incontri, vengono incoraggiati

ad andare oltre i loro schemi di pensiero e di azione. Si concentrano nel trovare soluzioni innovative ed inusuali alle situazioni conflittuali. La base per questo training è costituita da attività artistiche (arti plastiche) che stimola l'abilità a pensare per immagini. Il gruppo baserà il suo lavoro su elementi quali simboli, segni, metafore, analogie.

Il ruolo del trainer è quello di stimolare il gruppo a superare gli attuali schemi di pensiero e azione, Per raggiungere l'obiettivo i trainer utilizzano materiale artistico come carta, matite, plastilina, argilla ecc. Durante i corsi avranno luogo degli happening e delle performance. Il confronto tra i partecipanti è una fase molto importante. Grazie a questo essi scoprono nuovi modi di agire e nuove interpretazioni di uno stesso fenomeno. Lo scambio di esperienze è la base dei processi creativi e stimola i partecipanti a ricercare soluzioni nuove.

Contenuti

- Sviluppo della percezione sensoriale – rendere i partecipanti
1. più sensibili alla realtà, agli altri e a se stessi. Sviluppo dell'empatia e della percezione della realtà da più punti di vista.
- Ricerca di nuovi significati per simboli esistenti e loro
2. interpretazione. Per esempio: casa, lavoro, famiglia – Cosa significano per te?
3. Acquisire nuovi metodi euristici per pensare e risolvere problemi.
4. Lavorare per progetti, per esempio: programmazione del lavoro, del tempo libero ecc.
5. Tecniche di pensiero creativo per sviluppare flessibilità di pensiero.
6. I compiti consisteranno in una specie di provocazione artistica (basata su happening e performance).

Struttura degli esercizi

La struttura degli esercizi che si svolgeranno durante i corsi ed i workshop di processi creativi è basata su un modello specifico.

L'esercizio è articolato in quattro fasi.

1. Il trainer dà un ordine
2. I partecipanti eseguono il compito
3. Confronto delle soluzioni
4. "Proviamo in un altro modo"

1. Il trainer dà un ordine. Questo viene formulato in maniera tale che ogni partecipante può interpretarlo a modo proprio. Tale ordine offre la possibilità di varie interpretazioni e non prevede un'attesa di un'unica soluzione corretta da parte del trainer.

2. I partecipanti eseguono il compito. Le attività consistono in azioni concrete che possono essere sperimentate ed osservate.

3. Confronto delle soluzioni. Il confronto è basato sullo scambio dei risultati e delle esperienze tra i partecipanti. Questi potranno notare che il modo in cui ciascuno ha inteso l'ordine è solo una delle possibilità. Il trainer farà delle domande ai partecipanti per aiutarli a comprendere lo scopo ed il significato del compito che hanno svolto.

4. "Proviamo in un altro modo". Questa è una nuova opportunità per il partecipante. Il conduttore dà un nuovo ordine che fa da introduzione all'esercizio successivo sullo stesso argomento. In questo modo il partecipante può sperimentare una situazione in cui utilizzare l'esperienza maturata nel compito precedente. L'atteggiamento ed il comportamento del trainer sono molto importanti. Egli deve essere aperto a soluzioni varie e non schematiche ed accettare l'individualità di ogni partecipante. L'esercizio creato dal trainer diventa una nuova sfida per i partecipanti. Egli è anche responsabile della creazione di questo spazio e deve incoraggiare l'auto-espressione di ogni partecipante.

b. Metodi dell'Italia

b.1. Formare le attitudini usando il cinema

Il supporto dei film è finalizzato soprattutto alla formazione di competenze nella comunicazione, relazione interpersonale, leadership, gestione di colleghi o dipendenti, motivazione, autostima, orientamento agli obiettivi, creatività, etc., ovvero quelle competenze connesse con la personalità e l'interpersonalità. In generale, i fattori che fanno la differenza nelle applicazioni di questo metodo sono i seguenti: contesto di applicazione/formazione (azienda dal punto di vista dei dipendenti, azienda dal punto di vista del capo, disoccupazione, vita privata, incluso lo sviluppo di motivazione e sicurezza di sé, psicoterapia, etc.), obiettivo (personale, professionale), profondità consentita all'analisi (superficiale, introspettiva), background dei partecipanti (formazione elevata, formazione bassa)... Una distinzione base può essere fatta tra l'utilizzo del film nella formazione mirata allo sviluppo professionale e privato dal punto di vista delle competenze sociopersonali e l'utilizzo del film per la crescita psicologica della persona, fino alla psicoterapia.

Un aspetto chiave va focalizzato come veicolo di senso: l'uso del film come metafora della realtà. Che sia utilizzato per l'introspezione o per la costruzione di un modello ideale in relazione al comportamento/abilità, o per migliorare le capacità del partecipante nell'analisi ed interpretazione della realtà, un film è una storia metaforica che consente una comparazione significativa ed una identificazione con la vita reale, pertanto promuove nel partecipante una nuova analisi nel suo modo di affrontare la situazione, di interpretarle, di reagire; di usare le sue risorse cognitive, emotive e spirituali; di superare le barriere personali; di trovare soluzioni nuove e creative. Per essere efficace, l'analisi attivata attraverso il film dovrebbe essere poi trasformata in operazioni concrete, es. la

riflessione si dovrebbe trasformare, in seconda battuta, in una decisione concreta di pensare e comportarsi diversamente. Riguardo l'applicazione del metodo, il formatore può decidere su tutto: in quale fase del processo formativo utilizzare il film, quando mostrare il film durante la lezione, come mostrare il film (intero o in parte), come costruire l'interazione tra film e partecipanti, cosa analizzare e discutere per mezzo del film, che codice di interpretazione utilizzare per mediare i significati.

b.II. Formare le attitudini usando il teatro

L'uso del teatro nella formazione è un metodo che mira a migliorare la qualità della vita delle persone coinvolte nella formazione, attraverso un'esplorazione guidata sul palco delle differenti possibilità di essere nel mondo e con gli altri. Il teatro nella formazione crea un ponte tra il teatro come espressione artistica e il potere terapeutico e trasformativo del teatro in sé. Questa posizione particolare tra arte e scienza consente l'applicazione del teatro in settori differenti: nella prevenzione primaria e secondaria del disagio e della malattia psicologica o sociale; nella terapia e riabilitazione per diverse disabilità (sia fisiche che psicologiche); nello sviluppo della comunicazione sociale e del benessere negli individui e nei gruppi. Il modello metodologico è basato sull'idea che la performance è terapeutica perché aiuta gli individui a negoziare in confini tra la realtà della vita quotidiana e della vita immaginativa, tra il mondo esterno e il mondo interno, ed aiuta i partecipanti a scoprire i modi per vivere positivamente gli impulsi contraddittori.

Il "Forum Theatre" di Boal è un gioco teatrale in cui un problema è mostrato in forma irrisolta e ad esso l'audience – spett-attori – è invitata a suggerire e mettere in atto soluzioni. Il problema è sempre sintomo di una oppressione o di uno svantaggio sociale e generalmente coinvolge l'oppressore visibile e il protagonista che è oppresso. Nella sua forma più pura, sia gli attori che gli spett-attori

sono persone vittime dell'oppressione o svantaggio sociale preso in considerazione. Per questo sono in grado di offrire soluzioni alternative, in quanto sono essi stessi personalmente coinvolte nel problema. Dopo avere mostrato una prima volta la scena che è nota come "modello", tale scena è mostrata ancora più velocemente e segue esattamente lo stesso corso finché un membro dell'audience grida "Stop!", prende il posto del protagonista e cerca di sconfiggere l'oppressore o la causa dello svantaggio. Il gioco è una forma di contesa tra gli spett-attori che cercano di condurre la storia ad un finale differente (nel quale il ciclo dello svantaggio è rotto) e attori che cercano evidentemente di fare ogni sforzo possibile per portarla al suo finale originario. Il procedimento è presieduto da un mediatore che ha la funzione di garantire uno svolgimento "soft" del gioco e di insegnare le regole all'audience. Comunque il mediatore può essere sostituito se gli spett-attori pensano che non fa un lavoro onesto, e virtualmente qualsiasi delle regole può essere cambiata dall'audience. Durante il corso di un singolo forum possono essere messe in atto molteplici soluzioni. Il risultato è un insieme di conoscenze, tattiche e esperienze e al tempo stesso un "risveglio di realtà". Lo scopo è stimolare il dibattito (nella forma di azione, non di parole), per mostrare alternative e consentire alle persone di diventare protagoniste della propria vita.

c. Metodi della Lituania

c.I. Lavoro in piccoli gruppi dinamici

Tutti i metodi sono di Insegnamento Attivo, per rendere i disabili in grado di presentarsi ed esprimersi positivamente.

E' essenziale per incoraggiare i giovani (18 anni o più) che hanno qualche tipo di disabilità ad esprimere le loro opinioni ed attitudini, a far domande e a partecipare a discussioni su un certo argomento. In

una lezione/seminario gli educatori spesso stimolano gli studenti a far domande per conoscere la loro opinione ed incoraggiarli ad interrogarsi, cioè applicano una metodologia di lavoro in gruppo, che li stimola a partecipare alla discussione attivamente, ad analizzare i problemi e ad esprimere la loro opinione.

Recenti ricerche condotte negli Stati Uniti mostrano che le metodologie basate sul lavoro di gruppo sono realmente efficaci nell'eliminare l'aggressività tra i bambini come tra gli adulti e nell'insegnare loro a comunicare e lavorare in modo cooperativo. Questa metodologia è particolarmente utile nel lavoro con i disabili. Essa infatti favorisce negli individui la consapevolezza di essere parte di un gruppo, anche se le opinioni dei membri del gruppo in merito variano. L'esperienza del lavoro di gruppo può cambiare il modo stereotipico di pensare dei disabili dal "noi e loro" al "noi". Nella società democratica, dove i diritti e le libertà sono rispettati e si insegna a rispettarli, il lavoro di gruppo contribuisce a sviluppare la percezione di tolleranza ed interdipendenza tra l'individuo ed il gruppo. La percezione di interdipendenza porta all'analisi delle interazioni.

Inoltre, i ricercatori mostrano che l'applicazione di questo metodo cambia l'atteggiamento degli adulti verso il processo formativo, incrementa la capacità di apprendimento sociale e la motivazione ad apprendere, l'autoanalisi, il self-control e capacità critiche rispetto alla decisionalità.

Come applicare la metodologia del lavoro di gruppo?

I partecipanti al seminario rifletteranno su un problema importante, e cioè, la necessità per il formatore di porre domande e selezionare dei compiti che siano avvincenti ed attraenti per i disabili.

I formatori dovranno porsi le seguenti domande:

- Perché voglio che gli studenti discutano di questo?
- Come posso stimolare il loro pensiero ed attivare positivamente la loro auto-espressione?

- Come si può stimolare un pensiero indipendente e critico riguardante non solo le altre persone?
- Che supporto è necessario per aiutare gli altri a prendere decisioni motivate e ragionate?

La ricerca, che si è svolta negli Stati Uniti, mostrò anche che le persone hanno diversi stili di apprendimento e percepiscono diversamente del nuovo materiale. Alcuni apprendono meglio ascoltando le lezioni, altri leggendo libri, altri ancora imparano più produttivamente e si concentrano di più se il formatore li incoraggia personalmente oppure utilizza materiali audiovisivi, e così via. Ciò detto, non va dimenticato che i disabili acquisiscono conoscenza in un modo personale, che hanno diverse abilità e competenze e allo stesso tempo diversi limiti. Nell'applicare la metodologia di lavoro di gruppo, il gruppo dovrebbe essere organizzato per consentire agli adulti (disabili) di svolgere diversi compiti e di mostrare i loro punti di forza (le loro abilità).

Come sviluppare il pensiero critico degli studenti?

Uno dei modi per stimolare il pensiero critico è quello di porre domande per favorire la discussione. Questa consente di esprimere le opinioni personali su un dato argomento. Quali domande vanno poste e come vanno formulate? È molto importante per gli insegnanti incoraggiare gli studenti ad esprimere le loro opinioni e a prendere parte alla discussione, per cui è utile non chiedere solamente "cosa?" o "come?" ma anche "perché?" oppure "quanto?". Il pensiero critico può essere stimolato mentre gli studenti vengono incoraggiati a discutere problemi della vita reale, presentando e confrontando nel gruppo punti di vista e opinioni diversi. Sarà obbligatorio sostenere le proprie opinioni, spiegare perché qualcosa è possibile in un modo e non in un altro e fornire argomentazioni. Il ruolo del formatore è quello di ascoltare attivamente i discorsi degli studenti ed avere sempre in mente la possibilità di offrire interpretazioni alternative ed originali di un problema.

Tale metodologia insegna l'arte della discussione, che costituisce la base del pensiero e dello stile di vita democratico. Sarebbe

impossibile porre le basi per una convivenza democratica nella società se si insegna ai giovani solamente ad imitare i propri educatori e le persone che li circondano. Il pensiero democratico-critico non può svilupparsi se gli studenti conoscono unicamente la risposta corretta per risolvere un problema fornita dagli educatori. La metodologia del lavoro di gruppo utilizzata durante l'insegnamento metterà in grado l'educatore di far rispettare i diritti e la libertà di ognuno; il lavoro comune consentirà di aiutare i giovani disabili a sviluppare un pensiero critico e indipendente.

6x6x6

6x6x6 è un metodo attraverso il quale 36 studenti possono discutere un problema proposto dal trainer ed ascoltare le opinioni dei membri di altri gruppi in breve tempo. 6 Gruppi di 6 studenti analizzano uno specifico problema in 6 minuti. Quindi il trainer organizza 6 nuovi gruppi spostando uno studente da ogni gruppo in un nuovo gruppo. I nuovi gruppi possono discutere così integrando i risultati del gruppo da cui proviene il nuovo membro e possono condividere le proprie esperienze.

Il metodo 6x6x6 fa sì che ogni partecipante prenda parte alle attività volte a risolvere un problema. In un tempo breve ciascuno si troverà a sostenere due ruoli diversi, quello del partecipante ad una discussione e quello di chi presenta i risultati del proprio gruppo ad un gruppo nuovo. Raccomandiamo di non organizzare gruppi con meno di quattro persone e che tutti i gruppi siano costituiti dallo stesso numero di partecipanti.

c.II. Multipurpose task (Compiti multiobiettivo)

I Multipurpose task consentono di organizzare il lavoro di gruppo in modo che gli studenti che non hanno voglia di prendere parte attivamente ad attività che richiedono abilità e conoscenze individuali e che sperimentano difficoltà a lavorare sul materiale proposto,

comincino a lavorare più attivamente e impiegando più energie nel lavoro in cui sono coinvolti. I Multipurpose task sviluppano le abilità dello studente di analizzare, discutere e risolvere problemi a livello di gruppo e individuale.

Cos'è un multipurpose task?

Il multipurpose task è rivolto ad un gruppo scelto di studenti ed intende sviluppare il pensiero astratto. Ciascuno sarà consapevole che il compito richiede di applicare diverse abilità e richiede la conoscenza di diverse materie. E' molto importante sottolineare che, dal momento che nessuno è onnisciente non sarà possibile portare a termine il compito individualmente. L'interdisciplinarietà è il fattore che consente ad ognuno di mostrare le proprie conoscenze, indipendentemente dalla loro profondità. Gli adulti, in particolar modo, dovrebbero gradire il compito, dal momento che richiede creatività e non solamente la conoscenza specifica di una materia.

Suggerimenti sull'utilizzo dei multipurpose tasks

1. Utilizzare il metodo per favorire l'integrazione in gruppi di persone disabili durante le discussioni, il project planning e gli esperimenti;
2. Organizzare compiti che richiedano l'applicazione delle abilità più varie;
3. Esplicitare quali sono le abilità necessarie ad eseguire il compito con successo;
4. Spiegare perché i membri del gruppo dovrebbero aiutarsi a vicenda ed insegnare gli uni agli altri, se necessario;
5. Tenere a mente che i compiti devono essere eterogenei e fare riferimento ad abilità diverse degli studenti:
 - a) compiti che richiedano l'uso di strumenti diversi;
 - b) compiti che richiedano di sperimentare ruoli diversi;

- c) compiti che possono essere realizzati in poche fasi e che richiedano varie abilità.
6. Elaborare dei criteri di valutazione, per valutare il contributo di ogni partecipante al lavoro comune e ai risultati dell'intero gruppo.

Chi conduce il lavoro

Innanzitutto si assegnerà ad ogni gruppo un conduttore, spiegandogli in anticipo in cosa consisterà il compito, affinché si possa preparare. Gli si spiegherà quale sarà il suo ruolo nel gruppo. Ci si assicurerà che i partecipanti comprendano la sua funzione. Il conduttore svolgerà molte attività ed in particolare sarà sempre responsabile rispetto ai seguenti punti:

- Impegno attivo di tutti i membri del gruppo (o di tutti i gruppi);
- Termine del lavoro secondo i tempi previsti;
- Organizzazione e osservazione del lavoro di gruppo e mantenimento di relazioni tolleranti tra membri di ogni gruppo e tra gruppi diversi.

Il conduttore dell'attività può essere un insegnante o un suo assistente (un tutor, un mentore). Se il compito è particolarmente complicato ed ha bisogno di molto tempo per essere realizzato, si possono pianificare vari obiettivi intermedi per la sua realizzazione. Ciò darà modo agli studenti di valutare i risultati già conseguiti e di progettare linee guida per il proseguimento del compito. Un insegnante li guiderà in questo processo. Se necessario si potrà spiegare al gruppo perché è necessario che i partecipanti si aiutino tra loro o si insegnino delle cose a vicenda.

d. Metodi della Turchia

d.I. Workshop

Il nostro metodo di insegnamento è basato su una combinazione di seminari e workshop. Un workshop - circa 20 partecipanti - è una sessione prolungata, che dura solitamente un giorno intero (7 ore), in cui i partecipanti imparano e mettono in pratica le conoscenze e le abilità che costituiscono il focus del workshop (per esempio, l'autosviluppo).

Per i workshop utilizziamo le seguenti tecniche:

- Esposizione/narrazione;
- Domande/risposte;
- Studio di casi singoli;
- Discussione di gruppo;
- Immaginazione;
- Brain storming;
- Dramma (come tecnica di insegnamento).

Durante ogni workshop i nostri trainer

- Presentano il tema, incoraggiano i partecipanti a pensare, a discuterne e a condividere le proprie esperienze con il resto del gruppo;
- Fanno attenzione a porre domande aperte al fine di favorire uno scambio profondo di informazioni durante i training;
- Incoraggiano i partecipanti ad esprimere le proprie idee ed opinioni.

4. SCRIPTS ED ESERCIZI PER IL TRAINING

a. WORKSHOP COME METODO PER LAVORARE IN GRUPPO

Il Circolo dei Valori

Prima consegna

Disegna un cerchio e dividilo in modo che la grandezza di ogni parte corrisponda alla quantità di tempo e al coinvolgimento che tu dedichi ad ognuna delle aree sotto elencate:

- Vita professionale
- Casa
- Famiglia
- Riposo
- Vita personale
- Vita spirituale
- Piacere
- Contatti sociali

Seconda consegna

In quale di queste aree hai fatto qualcosa di particolarmente rilevante durante l'ultimo mese?

- Il tuo lavoro
- La tua famiglia
- La tua vita personale
- La tua vita spirituale
- La tua casa
- Il tuo riposo
- Il tuo piacere
- Contatti sociali

Discussione di gruppo

Terza consegna

Formate dei gruppi di tre persone e condividete le vostre osservazioni

Quarta consegna

Fate un piano per la prossima settimana utilizzando le vostre osservazioni.

Cosa potrebbe aiutarti nel realizzare questo programma?

Discussione:

- Cosa è cambiato?
- Che novità hai introdotto?

b. ESERCIZI SUI PROCESSI CREATIVI

1° Esercizio: METAFORE

Compito I: Completa la frase:

Se io fossi un fiore, sarei... (un animale, una strada, un oggetto)

Descrivi le caratteristiche più importanti.

Usa la tua immaginazione.

Compito II: Disegna le tue metafore

- Cosa è stato determinante nella tua scelta?
- Cosa puoi esprimere in questo modo?

Dapprima il gruppo interpreta le immagini, successivamente la singola persona ne spiega il significato

2° Esercizio: LA STORIA DEL TUO NOME

Ogni nome ha la sua storia e questa è una parte importante della nostra biografia. Il nome ha un significato speciale per ogni persona ed influenza il suo carattere.

Compito I: Raccontaci la storia del tuo nome

Come lo hai ricevuto?

Chi lo ha deciso?

Compito II: Quale forma del tuo nome ti piace di più? Quale ti piace meno? Perché?

3°Esercizio: IL TUO SIMBOLO

Compito I: Crea il tuo simbolo personale.
Presentazione dei simboli ed interpretazione

Compito II: In gruppo, pensare alle caratteristiche migliori di ogni membro e creare un simbolo del gruppo.

4° Esercizio: LA PERSONA DI CARTA

Compito I: Utilizzando solamente un foglio di carta presenta una delle tue abilità. Puoi fare ciò che vuoi ma devi limitarti esclusivamente a questo materiale.
Presentazione delle idee e discussione. Ognuno riceve informazioni su di sé dagli altri.

Compito II: Prendi un altro foglio di carta. Utilizzando questo materiale crea una trasformazione del tuo primo progetto per illustrare un aspetto importante della tua abilità.

Compito III: In gruppo preparare un progetto che potete realizzare ognuno usando le proprie abilità

5° Esercizio: AUTORITRATTO EMOTIVO E MENTALE

Compito I: Disegna tre figure: un triangolo, un cerchio ed un quadrato; trova ogni associazione possibile con le figure.
Scegli la figura che ti piace di più ed una che non ti piace (positivo e negativo) e completa le frasi:

"Io sono come un triangolo (utilizza la figura positiva) perché..."

"Io non sono come un cerchio (negativa) perché..."

Confronto.

Compito II: Utilizzando figure geometriche disegna il tuo autoritratto emozionale - (come reagisci emozionalmente, come lavori con le emozioni). Su un secondo foglio di carta disegna il tuo autoritratto mentale (intellettuale, il tuo modo di pensare).

Confronto:

- Quali differenze ci sono tra i tuoi disegni?
- Quale dei due preferisci?
- Che influenza hanno le tue emozioni ed il tuo pensiero sulle tue azioni?
- Quando ti affidi alle emozioni e quando ai pensieri?
- Li utilizzi entrambi nella tua attività o ti affidi solamente all'intelletto?

6° Esercizio: LA VISIONE

Compito I: In gruppi di 5 persone realizzate un disegno. Fatelo insieme senza parlare del contenuto e senza prendere decisioni sull'argomento e sull'idea principale della figura. Mantenete un ordine particolare durante l'esecuzione: una persona disegna un elemento e la successiva prosegue nel disegno. Andate avanti fino al momento in cui sentite che è completo. Avete 20 minuti.

Compito II: Scambiate le figure prodotte dai gruppi e datene delle interpretazioni. Descrivete delle storie relative alle figure e dategli un titolo.

Confronto:

- Siete d'accordo sull'interpretazione?
- Cosa è stato importante durante l'attività del disegnare?
- Sono rimasti tutti soddisfatti del risultato?
- Che ruolo avevano i vari membri?

- Come si è sviluppata l'idea? Cosa si poteva osservare nel gruppo?

In sintesi:

L'esercizio ci aiuta a capire cosa è importante quando si creano idee in gruppo. Possiamo trarre spunti. Ma è importante essere comunicativi e non tenersi ognuno le sue idee.

La figura finale corrisponde:

- al processo
- al ruolo di ogni persona
- alle relazioni nel gruppo
- alle idee di tutto il gruppo

7° Esercizio: IL LAVORO IDEALE

Compito I: fai un disegno schematico che illustra il tuo lavoro ideale.

- Cosa è importante nel tuo progetto?
- Cosa puoi fare per realizzare il tuo progetto?

Materiali necessari: matite colorate, evidenziatori, carta

Compito II: fai una lista di attività che può aiutarti a trovare il tuo lavoro ideale.

Compito III: scegli tre attività dalla tua lista che puoi realizzare la prossima settimana.

8° Esercizio: LA BIOGRAFIA

Compito I: su un grande foglio di carta create un collage che illustra la vostra vita attuale. Utilizzate le illustrazioni dai giornali e dalle riviste. Evidenziate ciò che è importante per la vostra vita ora.

Materiali necessari: giornali colorati, riviste, colla, forbici

Confronto e presentazione.

Compito II: rappresentate la vostra vita passata. Analizzate cosa è cambiato completamente e cosa è rimasto stabile. Cosa vi soddisfa di più?

Compito III: rappresentate la vostra vita futura. Pensate a quali cambiamenti vorreste fare. Di cosa avete bisogno per realizzarli?

9° Esercizio: SUCCESSI

Compito I: pensate a tutti i vostri successi. Scriveteli.

Cosa vi ha aiutato a raggiungerli?

Come avete raggiunto i vostri obiettivi in passato? Scrivetelo.

Compito II: scrivete i vostri obiettivi futuri. Inserite ciò che avete scritto in una busta e datela ad un vostro amico che ve la spedisce dopo 6 mesi o più. I vostri obiettivi saranno conservati nel vostro inconscio.

10° Esercizio: PROGETTA IL TUO SVILUPPO

Compito I: disegnatte uno schema che dovrebbe rappresentare il vostro processo di sviluppo nell'arco di 10 anni. Guardando a questo schema pensate alla realizzazione dei vostri piani.

Scegliete una cosa specifica ed illustratene la sua realizzazione in dettaglio.

Trovate un compagno e parlate dei vostri progetti

- Cosa è importante per voi?
- Quali condizioni (fattori) potrebbero motivarvi alla realizzazione?
- Cosa è importante tra le caratteristiche di un progetto per la vostra realizzazione futura?

c. ESERCIZI DI MULTIPURPOSE TASKS

➤ Livello 1 "Chi sono io ora?"

Pratica attiva "Orologio di vita" "Quando io sono ...30 (40, 50, 60, 70...)"

Formare/Innovare la percezione di sé e l'autoconsapevolezza in pratica attiva, preparandosi per una carriera

Pratica attiva "Progetto di fantasia e di realtà"

Sviluppare il pensiero critico, i valori, la responsabilità e le abilità

Pratica attiva "Identificazione di interessi e abilità"

Rivelare le particolarità degli interessi e delle motivazioni personali e professionali

Pratica attiva Valori lavorativi"

Formare la sicurezza in se stessi, la responsabilità, l'empatia, il senso del lavoro di gruppo, l'esperienza pratica dei costi di vita

Pratica attiva "Time Management"

Valore del tempo, pianificazione giornaliera, programmazione delle attività, motivazione

Pratica attiva "Stereotipi di genere"

Identità di genere, distinzioni di genere, creazione di valori di relazioni interpersonali positive

Pratica attiva "I miei tratti forti/deboli"

Autoanalisi, formazione del pensiero creativo, analisi dei modi ricorsivi e delle prospettive

Intervista "Cosa pensano gli altri di me?"

Pensiero creativo e valutazione delle caratteristiche personali da parte della persona e degli altri studenti, analisi di casi: realtà ed aspettative

➤ Livello 2 "Dove sto andando?"

Pratica attiva

"Standard dei prezzi di vita", "Io (e non Io) dopo aver finito la scuola", "Diagramma della professione e carriera", "Indicazioni positive e negative di lavoro", "Lavorare per sé e per gli altri", "Comunità e comunità del mondo", "Io"

➤ Livello 3 "Come sto andando?"

Pratica attiva

"L'accettazione del modello di carriera", "Preparazione professionale e teorica", "Limiti delle abilità personali", "CV", "Intervista per ottenere il lavoro", "Come integrarsi nel mercato del lavoro", "Piano di attività (a breve e lungo termine)"

Alcuni degli esercizi effettuati durante il lavoro formativo

Esercizio 1 – Chi sono?

- 1.1. Se tu fossi un colore, quale colore saresti? Perché?
- 1.2. Come quale colore ti vedono gli altri? Perché?
- 1.3. Scrivi le tue tre migliori qualità di cui sei orgoglioso
 - 1.3.1. Sono orgoglioso di essere me stesso perché sono.....
 - 1.3.2. Rispetto me stesso perché sono
 - 1.3.3. Sono orgoglioso di me stesso perché sono
- 1.4. Scrivi tre successi che hai avuto e le difficoltà che hai dovuto superare per conseguirli.
 - 1.4.1. Mio successo:
 - Le difficoltà che ho dovuto superare:

1.4.2. Mio successo:

Le difficoltà che ho dovuto superare:

1.4.3. Mio successo:

Le difficoltà che ho dovuto superare:

Esercizio 2 – La complessità della percezione umana

2.1. Come percepisco le situazioni, le persone e le cose?

2.2. Come gli altri percepiscono le situazioni, persone e cose suddette?

Esercizio 3 – Che tipo di personalità hai?

- Personalità "Tu" (*Tu sei di valore, io no!*)
- Personalità "Io" (*Io sono di valore, tu no!*)
- Personalità "Noi" (*Io sono di valore, tu sei di valore, pertanto entrambi valiamo*)

Esercizio 4 – Sei una persona che può gestire l'equilibrio di 7 dinamiche nella propria vita?

Nella nostra vita ci sono 7 dinamiche: il sé fisico, il sé mentale, il sé spirituale, le relazioni sociali, le relazioni familiari, il lavoro/carriera e la situazione economica

Esercizio 5 – L'analisi SWOT di se stessi

5.1. Quali sono i tuoi punti di forza? (*S=Strengths*)

5.2. Quali sono le tue debolezze interne? (*W=Weaknesses*)

5.3. Quali sono le tue opportunità esterne? (*O=Opportunities*)

5.3. Quali sono le minacce esterne? (*T=Threats*)

Esercizio 6 – La comunicazione efficace

Role-playing

Esercizio 7 – Time Management

Supponi di avere più solo 1 giorno nella tua vita. Cosa faresti in quel periodo rimanente di 24 ore? Perché?

Esercizio 8 – Stress Management

Scrivi i modi in cui gestisci lo stress? Che tecniche usi?

Esercizio 9 – Reingegnerizza i tratti personali negativi e distruttivi

9.1. Controllare il dialogo personale interiore o esteriore: trascrivi le parole negative che ti attribuisce (*brutto, pigro, trascurato, etc.*)

9.2. Sviluppare le abilità di pensiero positive: esercizio mentale con musica e parole

9.3. Determinare pensieri e convinzioni negative:

- Trascrivi le tue convinzioni negative
- Trascrivi i tuoi pensieri negativi generati dalle tue convinzioni negative
- Trascrivi le tue emozioni attive generate da convinzioni e pensieri negativi
- Esercizio mentale con musica e parole

9.4. Ribaltare le convinzioni negative

- Trascrivi le tue convinzioni negative ribaltate (convinzioni positive)
- Trascrivi nuovi pensieri positive rinforzati che ti porteranno al successo

9.5. Studio di caso: ai partecipanti, divisi in due gruppi, vengono dati due casi che devono discutere relativamente a come reingegnerizzare le caratteristiche personali negative e distruttive

d. ESERCIZI DI TEATRO

La Famiglia

Prima qualche esercizio e gioco. Poi la prima scena.

1° azione:

Giuseppina, una giovane donna di 20 anni, vuole uscire dopo cena. Chiede il permesso di sua madre. Questa risponde che la decisione spetta alla padre. Giuseppina dice che l'accompagnerà uno dei suoi fratelli. Le due donne preparano la cena.

2° azione

Il padre arriva arrabbiato con tutto e con tutti – l'aumento del costo della vita, sua moglie che non cresce bene i figli, i figli che sono buoni a nulla... Entrano i figli maschi. Ognuno esercita su Giuseppina un modo diverso di oppressione. Il primo, il più violento, è dell'opinione che il posto di una donna è a casa, che più una donna è ignorante e meglio è. Il secondo, che è più giovane, cerca di raccontare tutti i più piccoli misfatti della sorella: ha guardato il figlio del vicino, etc. In quanto al terzo, egli fa il tipo gentile; accompagna la sorella fin tanto che pensa che lei si comporti come si deve. Giuseppina chiede se può uscire quella sera, ma capita che sono tutti impegnati: uno va a giocare a pallone, un altro deve andare a giocare a carte ed il terzo non è disponibile.

3° azione:

Il padre nega alla figlia di uscire per una passeggiata. I tre fratelli vanno e fanno ciò che vogliono perché sono uomini. Giuseppina torna a lavare i piatti perché è una donna.

Racconta la tua storia

Un attore racconta un'esperienza, di qualsiasi tipo, purché gli sia accaduta realmente. Il suo collega illustra la storia. L'attore/narratore non deve intervenire o fare correzioni durante l'esercizio. Alla fine si discutono le differenze. Il narratore può quindi comparare le proprie reazioni con quelle del collega.

Cambiare le maschere

Un attore cammina e si muove intorno con naturalezza. Gli altri gli mostrano come vedono la sua maschera e come la vorrebbero cambiare. Essi puntualizzano ogni elemento della maschera e l'attore li cancella o li modifica, trasformando la gentilezza in violenta, i movimenti indecisi in movimenti decisi, la voce bassa in voce acuta, etc.

I Galli combattenti

Un gioco per sviluppare la facilità di improvvisazione. In coppie, una persona accusa l'altra di aver fatto qualcosa di sbagliato. L'altra persona deve difendersi e giustificare la propria azione, creando un personaggio in questo processo.

La stanza scura

In un luogo relativamente scuro, un attore siede, con i suoi occhi chiusi, con un registratore a lato. Un altro attore o il regista inizia a dargli istruzioni che indicano dove lui si trova, ad esempio in una strada particolare. L'attore deve immaginare la strada indicata e descrivere nei minimi dettagli, fino ai vestiti che sta indossando ed alle facce dei passanti. Il regista, ad esempio, deve ordinare all'attore di andare in un ristorante (l'attore inizia a parlare, descrivendo i camerieri, le sedie, i clienti), di sedere e di cercare poi di rubare una valigetta appartenente ad un uomo grasso che siede silenzioso leggendo il giornale. Questo è un esercizio di immaginazione che è inteso anche per far uscire le emozioni dell'attore. Dopo aver mangiato velocemente e descritto in dettaglio gli odori e i sapori del cibo, egli va al bagno, fallisce nel rubare la valigetta, paga il conto e corre in strada con la paura di essere accusato del crimine che ha fallito a commettere. Quando l'esercizio è finito, l'attore riascolta quello che ha detto e cerca di ricreare l'azione e di rivivere le emozioni una seconda volta.

Rompere l'oppressione

L'attore cerca di ricordare un momento della propria vita in cui è stato oggetto di una potente oppressione. L'esercizio si svolge in tre fasi. Nella prima fase, la sua idea è di riprodurre l'evento esattamente come è accaduto, senza aggiungere o sottrarre nulla e con abbondanza di dettagli. Nella seconda fase il protagonista non accetta l'oppressione. Sappiamo abbastanza bene che dovunque vi sia oppressione e qualsiasi sia la sua natura, essa continua ad esistere perché la vittima tende a fare concessioni, ad accettare l'oppressione in cambio del prolungamento della propria vita. Nella terza fase, gli attori cambiamo ruolo e ciascuno gioca il ruolo opposto.

Esprimi le tue emozioni

I partecipanti siedono in circolo sul pavimento, faccia uno all'altro. Uno dei partecipanti è all'inizio del circolo. Inizia a ridere. Il partecipante accanto a lui inizia a ridere come se fosse infetto dalla risata del primo. Poi il terzo seduto vicino al secondo inizia a ridere, poi il quarto, e così via in successione. La risata si propaga come un'infezione, finché ritorna al primo che ha iniziato, il quale allora comincia a piangere. Lo stesso accade per il pianto, che si propaga come un'infezione dall'uno all'altro in successione, finché torna al primo, che ora ricomincia a ridere.

Questo cambio di emozioni va avanti per alcuni minuti. L'obiettivo è educare i partecipanti a capire le emozioni, a conoscere l'empatia e il potere infettivo delle emozioni.

Fantasticare una storia

I partecipanti siedono in circolo, faccia l'uno all'altro. Uno dei partecipanti inizia a raccontare una storia basata sulla fantasia. Dopo pochi minuti, un altro partecipante prende il turno e continua la storia basandosi sulla propria fantasia, poi un terzo, poi un quarto, poi un quinto e così via finché tutti i partecipanti hanno avuto almeno un turno.

Il risultato della storia viene successivamente discusso e vengono analizzati i contributi individuali. Il principio base è che ciascuno, esprimendo la propria fantasia, agisce una sorta di proiezione psicologica, raccontando fuori quelle che sono le proprie emozioni interiori, le proprie difficoltà le proprie situazioni mentali. Il turno nella storia è preso da ciascun partecipante in modo spontaneo, quando si sente ispirato.

5. REPORT DELLA FORMAZIONE

a. Report della Polonia

↳ Formazione Formatori

Abbiamo formato due gruppi di formatori, provenienti da Institute of Creative Proceedings, Centro Municipale degli Operatori Sociali, Uffici del Lavoro, Cooperative Sociali, Università. La maggior parte dei formatori erano psicologi, lavoratori sociali, insegnanti, sociologi e pedagogisti.

Il numero totale dei formatori coinvolti nel progetto è stato di 40 soggetti (5 uomini e 35 donne).

↳ Formazione per i beneficiari finali (persone svantaggiate)

Il gruppo target è stato di persone con problemi specifici: difficoltà nel trovare lavoro, nel pensiero creativo, nell'essere indipendenti e nel fare impresa. Queste persone avevano un basso livello di autoconsapevolezza e di autostima e non potevano relazionarsi positivamente con gli altri.

Il numero totale di beneficiari finali coinvolti è stato di 97 soggetti (20 uomini e 67 donne).

↳ L'opinione dei formatori circa i metodi utilizzati

I formatori sono stati soddisfatti di partecipare alla formazione.

Essi hanno trovato utili questi metodi per il loro lavoro con le persone svantaggiate.

Le esperienze degli altri partecipanti nel progetto li aiuteranno a creare nuovi programmi per i propri allievi..

Hanno notato i medesimi aspetti positive e negative dei metodi utilizzati.

i) Teatro:

i.1.Aspetti positivi

- Coinvolge la personalità completa dei partecipanti
- Integrazione del gruppo
- Possibilità di risolvere problemi difficili e indipendenza del pensiero
- Lavoro con le emozioni, gli schemi, le barriere e i limiti
- Sviluppo dell'immaginazione e dell'atteggiamento creativo
- Consapevolezza del proprio corpo
- Crescita dell'autostima
- Riguarda gli aspetti individuali e sociali della vita
- Interessante e "colorato" per i partecipanti
- Aiuta a creare il proprio sé
- Forma e sviluppa le competenze psicologiche e personali individuali
- Dà conoscenza delle proprie risorse e possibilità
- Stimola la ricerca di soluzioni originali

i.2.Aspetti negativi

- Il metodo è troppo difficile per i formatori senza alcuna esperienza nella psicoterapia
- Richiede una lunga formazione per essere utilizzato
- Il formatore deve essere una persona che ha consapevolezza del proprio corpo e delle proprie emozioni
- Il formatore dovrebbe essere abbastanza aperto alle persone ed al pensiero creativo

ii) Compiti multiobiettivo:

ii.1. Aspetti positivi

- Forma le abilità di lavorare in gruppo
- Organizzazione del lavoro di gruppo
- Stimolazione delle attività personali
- Risoluzione di problemi individuali e di gruppo
- Discussione, analisi e comunicazione in gruppo
- Potenziamento del pensiero creativo

- Integrazione del gruppo
- I partecipanti si aiutano l'un l'altro e beneficiano reciprocamente delle rispettive esperienze di vita

ii.2. Aspetti negativi

- E' un metodo prevalentemente intellettuale
- A volte è noioso per i partecipanti
- L'assistente ha un compito di estrema responsabilità
- Non ci sono attività pratiche negli esercizi proposti, i partecipanti parlano solamente

L'opinione dei beneficiari finali

La partecipazione alla formazione li ha aiutati a:

- Superare le barriere psicologiche, la frustrazione e l'alienazione sociale
- Sviluppare le attitudini innovative
- Trovare la strada per essere efficaci nella comunicazione e nella relazione con gli altri
- Riconoscere le proprie emozioni
- Trovare nuove soluzioni ai propri problemi
- Essere più aperti ed amichevoli con gli altri
- Pensare più positive circa il proprio futuro
- Aumentare la sicurezza in se stessi
- Essere più assertivi ed essere più accettati nell'ambiente sociale

Le nostre conclusioni sull'utilità dei metodi

Entrambi i metodi sono molto utili per lavorare con le persone svantaggiate nella nostra regione.

Essi hanno aiutato a plasmare gli atteggiamenti attivi ed hanno insegnato il pensiero creativo e imprenditoriale.

Questi metodi hanno contribuito ad incrementare la qualità della vita e hanno stimolato lo sviluppo personale.

D'altro lato essi, soprattutto il metodo del teatro, hanno bisogno di qualificazione dei formatori e di esperienza nel lavorare con le persone.

Il metodo teatrale richiede innanzi tutto coinvolgimento nel lungo processo di apprendere come usare il metodo. D'altro canto i formatori devono essere persone consapevoli e mature.

In sintesi, pensiamo che questo metodo ci aiuterà ad avere più possibilità e migliori effetti nel nostro lavoro con le persone svantaggiate.

b. Report dell'Italia

Articolazione delle attività e della valutazione

Durante il primo anno di progetto abbiamo realizzato la formazione per 6 formatori della Tecnopras sulle tecniche creative acquisite dai partner. Il training è stato strutturato come un workshop di 4 giorni, 2 giorni per ogni tecnica: processi creativi (creative proceedings) e compiti multiobiettivo (multipurpose tasks).

Nel secondo anno del progetto, in risposta ad una specifica richiesta avanzata dai nostri formatori, abbiamo organizzato un nuovo workshop di 4 giorni rivolto a 6 formatori diversi da quelli del primo anno. In aggiunta a questo, abbiamo realizzato 2 giorni di formazione sulle tecniche creative rivolti a 5 insegnanti di una scuola pubblica formazione secondaria (istituto tecnico) situata in provincia di Roma. A causa delle difficoltà nella gestione del tempo con le scuole pubbliche, abbiamo dovuto accorciare il workshop ad 1 giorno per i processi creativi ed 1 giorno per i compiti multiobiettivo.

Infine un gruppo di 17 giovani laureati in scienze umanistiche (soprattutto psicologia e scienze della formazione) hanno preso parte in un modulo formativo sulle suddette tecniche (2 giorni sui processi creativi e 2 giorni sui compiti multiobiettivo) organizzato come parte di un corso di specializzazione sulla gestione delle risorse umane.

La Tecnopras non ha condotto direttamente la formazione per i beneficiari finali, ovvero per gli adulti socialmente svantaggiati, ma ha supervisionato l'applicazione dei metodi effettuata dai formatori e insegnanti sopra menzionati durante la loro attività quotidiana di formazione con il gruppo target finale. Ventotto adulti beneficiari finali sono stati coinvolti nella formazione dal nostro staff di formatori e dagli insegnanti della scuola.

Riguardo i 5 insegnanti, va detto che solitamente essi lavorano con adolescenti che frequentano la scuola superiore, tra i quali ci sono alcuni con un retroterra di svantaggio sociale, per esempio ragazzi che provengono da nuclei di immigrati, o che sono stati affidati ad una famiglia diversa da quella originaria, o con un basso background culturale, problemi economici, genitori con problemi sociali o psicologici. A parte questo coinvolgimento quotidiano con tali giovani, in questa particolare occasione gli insegnanti sono stati impegnati in alcune classi serali per adulti, che sono stati iscritti ai corsi da o tramite i servizi sociali del comune, in partnership con le cooperative sociali. Il totale degli studenti adulti con cui hanno avuto a che fare era di 10 partecipanti.

Riguardo i 12 formatori, essi hanno realizzato formazione personalmente in alcuni corsi frequentati da differenti tipologie di studenti, tutti adulti ma con background e livello di scolarità diversificato. Hanno gestito almeno 18 adulti socialmente svantaggiati, prevalentemente immigranti, adulti che erano stati in prigione per reati minori e che tentavano di recuperare la propria credibilità sociale, persone con problemi psichiatrici lievi, disoccupati di medio e lungo termine.

Con riferimento alla loro esperienza diretta con i beneficiari finali, ovvero gli adulti socialmente svantaggiati, gli insegnanti ed i formatori hanno dato alcuni feedback sui metodi creativi e sulla loro applicazione per gli obiettivi pianificati. Anche i 17 laureati hanno dato un feedback, dal punto di vista dei loro studi, sebbene non supportati da un'esperienza diretta di lavoro. In tutti gli eventi formativi con i tre gruppi summenzionati (formatori, insegnanti e laureati), la

valutazione ha avuto luogo attraverso una sessione di debriefing alla fine dell'intero percorso formativo (4 giorni per i formatori e i laureati, 2 giorni per gli insegnanti). La discussione di gruppo di è focalizzata su poche questioni principali: 1) aspetti positivi di ciascun metodo; 2) aspetti negativi di ciascun metodo; 3) come utilizzare al meglio ciascun metodo, dunque con chi, quando e come applicarlo. Il debriefing è stato seguito da un breve questionario sull'impatto e l'efficacia della formazione che è stato sottoposto dopo una settimana.

↪ **Attitudini e reazioni dei Formatori**

I formatori hanno un background di tipo sociopsicologico, sono esperti in formazione e di solito lavorano con adulti socialmente svantaggiati, pertanto il loro processo di apprendimento dei metodi creativi da una parte è stato più semplice, ma dall'altra parte sono stati più scettici sull'efficacia dei nuovi metodi con quel tipo di gruppo target. Infatti essi sono molto consapevoli delle difficoltà nel fornire formazione a tali gruppi e nell'ottenere risultati di rilievo. Il loro feedback è stato ben indirizzato con riferimento ai beneficiari finali.

↪ **Attitudini e reazioni degli insegnanti**

Gli insegnanti sono stati molto entusiasti dei metodi creativi, nonostante ciò sono stati anche riluttanti nell'applicarli, sia per la loro poca esperienza nel gestire adulti (di solito insegnano agli adolescenti) sia per la loro percezione rigida dei programmi di insegnamento.

↪ **Attitudini e reazioni dei laureati**

I laureate sono stati I più aperti all'apprendimento, pertanto I più entusiasti, ma dall'altro lato essi necessitano di più formazione per applicare i metodi. Infatti solo pochi di loro hanno una esperienza di lavoro pregressa. Il feedback di questo gruppo è stato meno consapevole delle caratteristiche e dei bisogni dei beneficiari finali,

ma grandemente aperto alla novità ed alla sperimentazione di metodi innovativi.

Tutti i gruppi sono stati soddisfatti di apprendere e sperimentare i metodi creativi. Essi hanno pianificato di introdurli quanto prima nei loro programmi, anche con possibili aggiustamenti che possono essere sviluppati durante le applicazioni progressive.

ii) Processi creativi (Creative proceedings)

i.1. Aspetti positivi

- Sviluppano il problem solving creativo
- Stimolano la ricerca per le proprie soluzioni originali
- Promuovono la cooperazione di gruppo
- Rinforzano l'autostima e la consapevolezza delle abilità personali
- Consentono di sperimentare nuovi metodi, strategie, risorse e competenze
- Stimolano l'acquisizione di conoscenze e abilità
- Motivano ad esplorare i propri limiti e le difficoltà emotive
- Incoraggiano l'utilizzo del pensiero laterale
- Rafforzano la presa di decisioni autonome

i.2. Aspetti negativi

Nell'opinione dei formatori e degli insegnanti, i punti negativi che possono verificarsi sono correlati al formatore che applica il metodo:

- il formatore ha bisogno di essere competente nelle dinamiche psicologiche e nei metodi per supportare gli studenti che incontrano difficoltà durante le esperienze creative
- il formatore dovrebbe essere consapevole dei propri limiti, abilità ed emozioni
- il formatore dovrebbe avere una forte attitudine al pensiero creativo ed al problem solving
- il formatore dovrebbe avere una forte attitudine alle relazioni umane

ii) Multipurpose tasks

ii.1. Aspetti positivi

- Rafforzano l'abilità di lavorare in gruppo e di pianificare il lavoro di gruppo
- Stimolano le abilità di problem solving, per i problemi individuali e di gruppo
- Migliorano le abilità relazionali e comunicazionali
- Incoraggiano il superamento dei propri limiti
- Motivano a cooperare con gli altri e ad usare il gruppo come una risorsa
- Stimolano la comprensione delle emozioni come risorsa e l'utilizzo dell'intelligenza emotiva
- Rinforzano le abilità ad utilizzare i processi logici (analisi e sintesi)

ii.2. Aspetti negativi

- Il formatore necessita di una forte abilità nel coinvolgere i partecipanti ad esplorare strategie e trovare le soluzioni al problema
- Il metodo qualche volta è troppo razionale e non coinvolge dal punto di vista emotivo
- Il metodo è squilibrato in quanto alla distribuzione delle attività, nel senso che troppe discussioni e poche attività pratiche
- Gli studenti hanno bisogno di essere continuamente motivati perché si annoiano facilmente e perdono l'obiettivo dell'esperienza

↳ **Opinioni del gruppo target finale**

Il feedback che gli studenti adulti, beneficiari del programma di formazione, hanno fornito ai formatori ed agli insegnanti è stato perlopiù positivo. Essi hanno focalizzato più i vantaggi ottenuti grazie ai metodi. Questo può essere considerato un effetto secondario positivo della formazione, dal momento che uno degli obiettivi del progetto è stato stimolare un atteggiamento proattivo ed ottimista nei beneficiari.

Alcuni dei riscontri riguardo i risultati positivi dei 2 metodi sottolineano la loro azione nel:

- supportare il superamento dei limiti personali
- rafforzare l'autoconsapevolezza e l'autostima
- stimolare la proattività e l'iniziativa personale
- rafforzare le competenze comunicazionali e le abilità interpersonali
- migliorare la percezione delle altre persone come risorsa, pertanto motivare ad essere più aperti e più amichevoli con loro
- incoraggiare il riconoscimento e la gestione delle emozioni e l'utilizzo dell'intelligenza emotiva
- promuovere la ricerca di soluzioni nuove ed originali ai problemi quotidiani
- sviluppare l'assertività

c. Report della Lituania

↳ **Formazione per i beneficiari finali (persone con lieve ritardo mentale)**

Il gruppo target del progetto per la Lituania sono stati gli adulti frequentanti I centri pubblici o di educazione per gli adulti con lieve ritardo mentale. Essi hanno problemi che sono comuni alla maggior parte delle persone con ritardo mentale a causa dei loro disordini di sviluppo dovuti ad un danno al cervello in un periodo precoce della

loro vita. Disordini cognitivi, relazioni povere con l'ambiente, disabilità della parola e motorie definiscono la situazione di questi adulti come socialmente svantaggiata. Caratteristiche comuni sono un basso livello di autoconsapevolezza e di autostima, per questo motivo essi hanno problemi nel trovare e mantenere un posto di lavoro. Il numero totale di beneficiari finali è stato di 29 soggetti (12 donne e 17 uomini).

↳ **Opinione dei formatori nei metodi utilizzati per formare i beneficiari del progetto**

Venti studenti sono stati selezionati come formatori (8 nel primo anno di progetto e 12 nel secondo anno di progetto). Il partner Lituano ha selezionato il metodo del teatro (Italia) e il metodo dei processi creativi (Polonia).

Con gli studenti utilizzati come formatori del gruppo target del progetto sono stati svolti 3 riunioni allo scopo di discutere la loro opinione sui metodi utilizzati. Obiettivo del primo meeting è stato valutare la partecipazione attiva degli adulti con lieve ritardo mentale nelle sessioni formative e chiarire la possibilità di comprensione dei materiali didattici per loro. Il secondo meeting è stato dedicato all'analisi dei possibili cambiamenti degli adulti con lieve ritardo mentale in merito alla formazione di atteggiamenti positivi di contro a quelli negativi, con riguardo particolare all'attività lavorativa. L'ultimo meeting si è svolto per discutere l'efficacia dei metodi e per la valutazione della qualità dell'intero processo formativo. Agli studenti è stato chiesto di scrivere un report. Tutti loro hanno trovato i metodi utili ed interessanti per il loro lavoro con gli adulti mentalmente disabili. Le esperienze dalla partecipazione nel progetto allargano il loro background di conoscenza e di competenze pratiche. Sintetizzando, possiamo dedurre alcuni aspetti positivi e negativi dei metodi che erano menzionati nei report degli studenti.

ii) Metodo del Teatro

i.1. Aspetti positivi

- Aiuta a risolvere situazioni problematiche
- Sviluppa le abilità di comunicazione sociale
- Aumenta la percezione della realtà
- Forma un comportamento adeguato
- E' utile per migliorare le abilità linguistiche e di conversazione
- Rende capaci di percepire le emozioni, le aspettative e I pensieri delle altre persone e disegna nuovi modelli comportamentali
- Fa capire i nessi causali degli eventi ambientali
- Consolida le relazioni tra gruppi e nelle coppie
- Aiuta la crescita dell'autostima della persona
- Fa convergere valori sociali, tradizioni e altri concetti culturali dell'essere umano
- Con riferimento all'esperienza formativa, stimola cambiamenti nelle attività della vita personale

i.2. Aspetti negativi

- Richiede conoscenza ed esperienza nella psicoterapia
- Ha bisogno di lunga preparazione nella formazione ed ogni sessione necessita attività di pianificazione individuale
- Il formatore deve essere una persona che può gestire facilmente le situazioni inattese durante la sessione formativa

ii) Metodo dei processi creativi

ii.1. Aspetti positivi

- Forma le abilità di lavorare in gruppo
- Forma una nuova concezione del lavoro di gruppo e dell'azione secondo regole
- Aumenta le attività personali per l'interesse dell'intero gruppo
- Potenzia le abilità di discutere e trovare soluzioni che siano di valore per l'intero gruppo
- Fa usare ed aumenta l'esperienza precedente dei membri del gruppo nel risolvere compiti comuni all'intero gruppo

- Forma il senso di attività altamente strutturate riguardanti tempo di lavoro, luogo, cooperazione e coordinamento
- Integra persone con differenti esperienze di vita, livelli di sviluppo e abilità
- Stimola il pensiero creativo e le abilità di competizione
- Sviluppa le abilità cognitive, sensorie e motorie ed in questo senso è molto utile per le persone ritardate mentalmente
- Rende capaci di sviluppare l'interazione ed aiuta i processi di socializzazione
- La conoscenza e le competenze acquisite nelle sessioni formative possono essere trasferite alle sfere più ampie della vita quotidiana

ii.2. Aspetti negativi

- Ha bisogno di persone con una educazione artistica (o con buone competenze in questo senso) e di materiale formative aggiuntivo
- I compiti del metodo devono essere selezionati molto attentamente tenendo in considerazione il livello di sviluppo del beneficiari
- Le attività nel progetto non sono focalizzate sul processo ma sul risultato (compito finale) e qualche volta è difficile per gli adulti mentalmente ritardati concentrarsi sul pensiero

Opinioni dei beneficiari

La partecipazione alla formazione li ha aiutati come segue:

1. La partecipazione alla formazione è stata interessante per tutti i partecipanti
2. I partecipanti si sono sentiti più vicini l'uno all'altro e si sono conosciuti meglio tra di loro
3. Sono diventati meno timidi e meno chiusi
4. Hanno acquisito più conoscenza che potranno utilizzare in futuro
5. Le sessioni formative gli hanno fatto apprendere di più sui loro sentimenti

6. La formazione gli ha fatto comprendere più chiaramente i propri bisogni
7. Le sessioni formative gli hanno insegnato a gestire le emozioni negative e le condotte non accettabili
8. Hanno manifestato il desiderio di continuare tale formazione in futuro

✎ **Conclusione circa l'utilità dei metodi**

I due metodi sono differenti ma entrambi hanno attività efficaci con gli adulti mentalmente ritardati. Essi possono essere utili in ogni processo di educazione e socializzazione nella maggior parte delle organizzazioni in cui sono inseriti adulti con lieve disabilità mentale. I metodi possono essere condivisi con altre organizzazioni della Lituania, non solo con la regione di Siauliai.

Ci siamo resi conto che i metodi utilizzati motivano gli adulti all'attività, al pensiero creativo, che riguarda la soluzione delle situazioni quotidiane. Essendo attivi nelle attività quotidiane, essi possono più facilmente trovare e mantenere un lavoro, possono creare modi di comunicazione più motivati ed efficaci.

L'abilità di gestire entrambi i metodi ha bisogno di organizzatori e professionisti altamente qualificati. Ciò significa che gli studenti che intendono lavorare con gli adulti con lieve ritardo mentale devono essere ben preparati.

d. Report della Turchia

↳ Report sulla formazione dei formatori

Il sistema di insegnamento del partner turco è basato su un mix di seminari e workshops¹. Abbiamo formato un gruppo di formatori (6 donne), composto da due psicologi e 4 pedagogisti, per 18 ore. C'erano due formatori dei formatori. Durante la formazione abbiamo usato le seguenti tecniche:

- Esposizione / Narrazione
- Domande-risposte
- Studio di casi
- Discussione di gruppo
- Immaginazione (esercizi mentali con musica e parole)
- Brainstorming
- Drammatizzazione (come tecnica formativa).

Durante la formazione abbiamo:

- Presentato la tematica, incoraggiato i formatori a riflettere e discutere su di essa ed a condividere le proprie esperienze con il gruppo;
- Fatto attenzione ad utilizzare le domande aperte, impiegando "cosa?" "come?", "perché?" e "quanto/quanti?" al fine di rinforzare il pensiero creativo, ricevere e dare informazioni approfondite;
- Incoraggiato i formandi (i formatori) ad esprimere le proprie idee ed opinioni.

La formazione ha avuto le seguenti fasi.

Fase 1 – Esercizio di ice-breaking, che consente ai partecipanti di conoscersi reciprocamente, di ottenere una confidenza multilaterale, di costruire un'atmosfera di sicurezza ed aiutarli a sentirsi a proprio agio durante la conduzione della formazione.

¹ Il workshop è una sessione estesa di 18 ore (3 giorni), dove i formatori hanno appreso e praticato la conoscenza e le competenze per migliorare la partecipazione attiva delle persone svantaggiate nella società.

Fase 2 – Spiegazione degli obiettivi, delle regole e dei principi del workshop.

Fase 3 – Conduzione della parte narrativa della formazione susseguente ad esercizi su ogni parte narrativa. La struttura degli esercizi realizzati durante la formazione è basata su un modello di esercizio formativo. Durante ogni esercizio:

- il formatore dà un ordine aperto e ciascun partecipante può interpretarlo a proprio modo. Non ci sono soluzioni corrette attese dal formatore;
- il partecipante soddisfa l'ordine. L'attività è un'azione concreta che può essere osservata ed esperita. I partecipanti si scambiano i risultati e le esperienze. Il formatore fa domande per aiutare i partecipanti a raggiungere l'obiettivo ed il significato del compito che hanno realizzato.

Il formatore è responsabile per la creazione dello spazio e rendere possibile l'autoespressione di ciascun partecipante, dovrebbe essere aperto a soluzioni differenti e non schematiche ed accettare l'individualità di ciascun partecipante.

L'opinione dei formatori-destinatari circa la formazione effettuata

I formatori hanno espresso la loro soddisfazione circa la formazione svolta. Tutti hanno enfatizzato che utilizzeranno nelle proprie lezioni tutto ciò che hanno appreso durante la formazione e che il materiale utilizzato durante la formazione li aiuterà a creare nuovi programmi per le persone svantaggiate. Hanno tutti concordato sui seguenti punti:

- la formazione è molto utile per l'autosviluppo e l'aumento della qualificazione dei formatori;
- la formazione li aiuterà a rompere le barriere psicologiche, la paura, la frustrazione e l'alienazione sociale delle persone svantaggiate;
- la formazione incoraggerà lo sviluppo dell'attitudine imprenditoriale tra le persone svantaggiate;

- il pensiero concreto e l'approccio nella formazione miglioreranno la qualità della vita nella comunità locale.

📌 **Report sulla formazione per i beneficiari**

Il numero totale dei beneficiari finali è stato 38. Si è trattato di donne svantaggiate che vivono in catapecchie, senza lavoro, con un basso livello di autocoscienza e di autostima. La maggior parte di loro avevano situazioni conflittuali nella relazione con gli altri.

I beneficiari finali sono stati divisi in tre gruppi (tre classi). Due formatori in ciascuna classe hanno condotto 6 seminari consecutivi di 4 ore ciascuno nell'arco di 4 settimane (il periodo formativo totale è stato di 24 ore). Tutti i formatori hanno avuto esperienze di successo. All'inizio (la prima ora) della formazione i partecipanti di tutte le classi sono apparsi ostili, senza alcun desiderio di comunicare. Non esprimevano le proprie opinioni ed atteggiamenti, non facevano domande e non partecipavano nelle discussioni. Dopo circa un'ora hanno cominciato a comunicare ed a lavorare in modo più cooperativo e verso la fine del primo giorno si trovavano più a loro agio all'interno del proprio gruppo.

Alla fine del programma hanno espresso il proprio apprezzamento per il corso. La maggior parte di loro hanno detto che avrebbero incoraggiato i propri mariti e familiari a frequentare un simile programma di insegnamento.

Sono stati conseguiti i seguenti miglioramenti, dall'inizio alla fine del programma:

- Il loro modo di pensare è passato da "noi e loro" in "noi"
- Hanno cominciato ad effettuare autoanalisi
- Erano più inclini a discutere situazioni problematiche della vita reale ed a trovare nuove soluzioni
- Sono diventate più consapevoli del proprio valore, competenze, mancanze e deficienze e sono state più desiderose di ristrutturare se stesse
- Hanno iniziato ad andare oltre le barriere psicologiche, le frustrazioni e l'alienazione sociale

- Il loro livello di autostima è aumentato
- Hanno sviluppato più attitudini di innovazione
- Hanno iniziato a pensare in modo più positivo circa il proprio futuro
- Hanno iniziato a comunicare più efficacemente e ad avere migliori relazioni interpersonali
- Il loro livello di apprendimento sociale e di motivazione interna all'apprendimento è aumentato
- La loro attitudine verso il processo di insegnamento è cambiata positivamente

6. VALUTAZIONE DEL PROGETTO

I risultati della valutazione sono stati estratti da:

1. Conclusione dai report sul contenuto
2. Valutazione del progresso del progetto durante i meeting dei partner
3. Analisi dei questionari finali circa le metodologie e la soddisfazione di ciascun partecipante al progetto

a. Valutazione dell'efficacia del progetto nel contesto della Polonia

Due gruppi di formatori sono stati coinvolti nel progetto: formatori dall'Institute of Creative Proceedings, dal Centro Comunale dei Servizi Sociali, dagli Uffici del Lavoro, dalle Fondazioni Sociali e dalle Università. La maggior parte di loro erano psicologi, operatori sociali, insegnanti, sociologi e pedagogisti. Il numero totale dei formatori coinvolti nel progetto è stato 40 (5 uomini e 35 donne).

A loro abbiamo insegnato I nuovi metodi attivi di aiuto nel lavorare con le persone svantaggiate. I metodi, che abbiamo scelto per la disseminazione nell'attività del progetto, sono stati i Compiti Multiobiettivo e il Teatro. Questi metodi sviluppano le attitudini creative ed imprenditoriali.

I formatori hanno realizzato la formazione per persone con problemi specifici: difficoltà nel trovare lavoro, pensiero creativo, spirito di indipendenza e imprenditorialità. Queste persone avevano un basso livello di autoconsapevolezza e di autostima e non erano capaci di stringere relazioni positive con gli altri. Il numero totale di beneficiari finali è stato di 97 soggetti (30 uomini e 67 donne).

Abbiamo fatto una valutazione dopo ciascun corso di formazione ed abbiamo ottenuto le stesse conclusioni circa l'efficacia dell'uso di tali

metodi. Nel metodo del Teatro sono stati molto utili la possibilità di problem solving e di lavorare con le emozioni basata su esperienze reali. I partecipanti sono diventati più consapevoli dei loro corpi e ciò li ha aiutati a creare un'attitudine più aperta verso la realtà. Questo metodo ha sviluppato in modo particolare le competenze personali e psicologiche. Dall'altro lato, il metodo del Teatro ha richiesto un lungo training su come utilizzarlo e c'è stata qualche difficoltà nell'introdurlo. La formazione con il Teatro, infatti, è stata molto simile alla terapia. Il Teatro ha richiesto competenze elevate da parte dei formatori. Dal canto loro i formatori hanno richiesto molte consulenze ed aiuto.

I Compiti Multiobiettivo hanno aiutato nell'organizzazione del lavoro dei gruppi perché ci sono state molte discussioni, la comunicazione nei gruppi è stata molto attiva e ha provocato i partecipanti nel trovare nuove idee interessanti. Il metodo ha integrato i gruppi. L'aspetto negativo del metodo è stato che non ci sono attività pratiche, utili per superare le barriere personali.

Abbiamo notato gli stessi cambiamenti di attitudini, competenze e comportamenti nel gruppo target, nel staff di progetto e nella comunità.

Gruppo target

I partecipanti hanno iniziato ad essere più aperti, più comunicativi, amichevoli e in grado di capire le persone attorno a loro. Questo li ha resi più consapevoli dei propri obiettivi e valori. Questi cambiamenti sono utili nella situazione di cercare un lavoro o creare la vision della propria esistenza.

Staff di progetto

Ha iniziato a lavorare con i nuovi metodi e ha acquisito gli strumenti per creare nuovi progetti di programmi formativi ed esercizi. La partecipazione al progetto gli ha consentito di sviluppare le competenze necessarie per lavorare con le persone svantaggiate e con altri gruppi. Ad esempio: creare una situazione di risoluzione di

un problema, gestione delle emozioni, comunicare con il gruppo, essere aperti e creativi per le situazioni difficili nel gruppo, condurre l'integrazione e la cooperazione tra i partecipanti.

Comunità

Il progetto ha avviato la cooperazione tra organizzazioni impegnate con le persone svantaggiate e si è indirizzato a diversi gruppi che sono alienati nella società.

Grazie alla partecipazione in questo progetto, il nostro istituto ha potuto espandere la propria offerta formative. Attualmente, stiamo preparando un programma speciale per le donne che hanno problemi nel modo di collocarsi nella realtà presente, nell'autoaccettazione e nel trovare un accordo tra le aspettative sociali e i propri bisogni. Inoltre abbiamo elaborato un progetto per insegnanti il cui obiettivo principale è la diffusione di metodi attivi per l'insegnamento.

Impatto del progetto

I metodi proposti per le persone svantaggiate sono molto efficaci perché stimolano queste al pensiero individuale, gli richiedono la responsabilità delle proprie idee mediante la formazione di progetti propri. I metodi li aiutano ad introdurre cambiamenti nella propria vita personale e professionale. Ciò crea la possibilità di riflettere sulla propria situazione quotidiana. Durante l'attività del progetto, abbiamo identificato alcuni problemi nel costruire una partnership con tale specifico target. Le persone svantaggiate sono sospettose, talvolta non hanno intenzione di effettuare cambiamenti, è difficile coinvolgerle in qualsiasi tipo di attività, identificano le ragioni della propria situazione difficile ma preferiscono mantenere la propria stabilità. La collaborazione con queste persone è un processo lungo che richiede flessibilità ed apertura per tipologie di situazione differenti e differenti attitudini delle persone.

Grazie al progetto, l'istituto polacco ha introdotto una nuova formazione nella propria offerta già consolidata.

b. Valutazione dell'efficacia del progetto nel contesto dell'Italia

La Tecnopras ha coinvolto nel progetto complessivamente 12 formatori. Durante il primo anno 6 formatori che si occupano di persone svantaggiate hanno frequentato il corso sulle metodologie creative acquisite dai partner polacco e lituani (2 sessioni di 2 giorni ciascuno, una sui processi creativi e l'altra sui compiti multiobiettivo). Essi sono stati coinvolti direttamente nel progetto per la sua intera durata in quanto responsabili della formazione dei beneficiari finali in accordo con gli obiettivi del progetto. Nel secondo anno un altro gruppo di 6 formatori, differenti dai primi, ha chiesto di poter partecipare ad un corso di aggiornamento simile e ha frequentato una sessione formativa sui processi creativi ed una sessione formativa sui compiti multiobiettivo.

Nel secondo anno la Tecnopras ha coinvolto come beneficiari intermedi, in relazione anche alla valutazione dei metodi, un gruppo di 5 insegnanti di un istituto di istruzione secondaria pubblico e 17 laureati partecipanti come studenti ad un corso di formazione professionale sullo sviluppo delle risorse umane.

Nel progetto Tecnopras non ha organizzato direttamente un corso di formazione per i beneficiari finali, ovvero le persone svantaggiate, perché i 6 formatori hanno costantemente a che fare con loro in corsi differenti. La valutazione è stata fatta secondo il feedback che i formatori hanno raccolto in questi corsi dagli studenti adulti e secondo le impressioni che essi stessi hanno avuto durante la gestione della classe.

Stando alla valutazione fatta dai formatori con i beneficiari finali durante la loro normale attività di lezione, il gruppo target di studenti ha manifestato una preferenza rilevante per i metodi basati sul coinvolgimento personale nell'azione e legati in qualche modo ai problemi della loro vita quotidiana. Non ha avuto importanza che tali problemi fossero connessi alla famiglia, alla gestione della rabbia, alla relazione con le pubbliche istituzioni, piuttosto che al denaro o al

lavoro. Il punto critico è stato: i problemi affrontati giorno per giorno nella vita reale. I metodi basati troppo su processi razionali non collegati agli aspetti summenzionati, o coinvolgenti solo sul piano del pensiero e non abbastanza dal punto di vista dell'acting-out/problem solving, hanno ottenuto meno entusiasmo.

Gruppo target

I risultati principali osservati nei beneficiari finali sono stati un arricchimento nelle capacità di problem solving, la proattività, le abilità relazionali e comunicazionali, la gestione delle emozioni (in particolare rabbia e ansia). La maggior parte di loro sembra più matura nel modo di cercare lavoro e di affrontare i problemi quotidiani legati alle tematiche lavorative ed amministrative.

Costruire una partnership con le persone svantaggiate non è facile perché sono molto sospettosi. Spesso hanno avuto diverse esperienze fallimentari nel mercato del lavoro, con centri di formazione che hanno offerto opportunità non corrisposte di lavoro, con i servizi sociali, etc. Una ulteriore offerta di supporto non è accettata immediatamente, è necessario negoziare con loro, rompere l'iniziale sfiducia e ottenere una fiducia collaborativa. Grazie all'attività di negoziazione che abbiamo portato avanti con i beneficiari finali ed alla sensibilizzazione sulle tematiche che i formatori hanno promosso nelle classi, abbiamo appreso molto circa l'approccio da utilizzare con loro in situazioni differenti.

Staff di progetto

I formatori hanno acquisito nuove competenze nella formazione, ovvero principalmente 1) nuove metodologie di insegnamento da usare non solo con le persone svantaggiate ma anche con altri gruppi di studenti; 2) competenze nel gestire le persone svantaggiate, dal punto di vista della comunicazione, della negoziazione e della relazione.

Lo staff non formativo ha arricchito le proprie competenze nel gestire progetti internazionali e nello stabilire/mantenere una partnership di lavoro ed un network esteso.

Impatto del progetto

Supporto umano connesso all'allargamento ed alla promozione delle strategie per affrontare la vita e i problemi.

Aggiornamento nelle metodologie di insegnamento, focalizzandosi su: 1) coinvolgimento diretto nei problemi correlati alla vita reale; 2) approccio "metodo giusto per l'obiettivo giusto"; 3) metodi di acting-out che consentono di esprimere sia i processi interiori che le strategie di comportamento.

In alcuni casi è necessaria una solida formazione psicologica del formatore, perché possono sorgere molti problemi emotivi quando si ha a che fare con le abilità personali e con l'atteggiamento verso la vita. Pertanto se il formatore non è ben formato essi stesso, c'è il rischio che l'azione educativa sia inefficace (nel migliore dei casi) oppure che il formatore sia sommerso dalle problematiche e dalle emozioni straripanti degli studenti svantaggiati.

c. Valutazione dell'efficacia del progetto nel contesto della Lituania

Durante il primo anno di progetto sono stati invitati 8 studenti del Dipartimento di Pedagogia e Psicologia Sociale a prendere parte nella selezione e formare il gruppo insegnanti (il gruppo dei formatori).

Dapprima il gruppo ha familiarizzato con il materiale del progetto, si è discusso sui loro compiti e sui metodi di lavoro. Come metodi formativi sono stati scelti il Teatro (metodo proposto dal partner italiano) e i Processi Creativi (metodo proposto dal partner polacco). Anche il metodo dei Compiti Multiobiettivo è stato insegnato. Contemporaneamente, gli studenti hanno preso parte attiva nella costituzione del gruppo target del progetto: adulti con lieve ritardo

mentale selezionati da organizzazioni sociali partner. In virtù della loro performance attiva e motivata, gli studenti hanno ottenuto 0,5 crediti formativi. La formazione formatori pilota è stata realizzata alla fine del primo anno di attività del progetto.

All'inizio del secondo anno di progetto sono stati stilati accordi con i partner sociali. I partner sociali del progetto sono stati il centro di formazione professionale giovanile Radviliškis, il centro diurno "Goda", il centro Siauliai Outreach, tutti istituti di formazione professionale e di assistenza sociale per adulti con lieve ritardo mentale. Tre studenti già formati hanno lavorato come formatori con altri 12 studenti della Facoltà di Pedagogia Speciale dell'Università di Siauliai. Essi hanno preparato gli studenti per lavorare direttamente con il gruppo target del progetto (adulti con lieve ritardo mentale) durante il loro tirocinio nelle organizzazioni dei partner sociali. Per 4 settimane, 2 volte a settimana, gli studenti hanno organizzato sessioni formative con il gruppo target.

Durante il secondo anno di progetto, il materiale scientifico sul gruppo di beneficiari finali è stato completato e presentato in occasione dell'ultimo meeting di progetto della partnership Grundtvig 2.

In totale sono stati formati 20 studenti come formatori che avessero poi un contatto diretto con il gruppo target finale del progetto.

Il partner dalla Lituania ha premesso che un anno di attività di progetto è troppo breve per valutare cambiamenti in genere nella comunità. Ma hanno supposto che impiegando e migliorando costantemente le tecnologie pedagogiche che sono presentate come prodotto del progetto possono risolvere i problemi occupazionali delle persone con lieve ritardo mentale, creare un'attitudine positiva della comunità verso le persone disabili che sono attive ed in grado di prendersi cura di se stesse. Verosimilmente dopo una ricerca più dettagliata essi potrebbero instaurare alcune tendenze positive nella partnership sociale: apertura reciproca, diminuzione della pressione e della sfiducia. In tal modo l'intera salute mentale della comunità migliorerebbe.

Le attività delle istituzioni partner sociali sono diventate più efficaci ed attraenti per gli adulti disabili grazie ai nuovi metodi per la formazione di attitudini positive negli individui. Si presume che questo gruppo di persone socialmente svantaggiate sarà più competitivo nel mercato del lavoro che coloro che non hanno frequentato il corso di formazione del progetto. L'attività del progetto amplia ed approfondisce la conoscenza e l'esperienza dei direttori delle organizzazioni partner e in tal modo aggiorna la competenza e la responsabilità di lavorare con le persone socialmente svantaggiate. Un altro aspetto positivo è il fattore dei formatori. Gli studenti sono più aperti ed ottimisti nell'organizzare un ambiente creativo e nel coinvolgere il gruppo target nelle attività. Gli studenti si sono interessati agli obiettivi del progetto e gli adulti disabili hanno accettato il loro lavoro.

Stando alla valutazione dei metodi da parte dei formatori, a volte il materiale didattico e le esercitazioni hanno l'aspetto di un gioco (es. compiti multiobiettivo) e queste esperienze sono connesse non con la motivazione al lavoro, bensì con l'ottenimento di maggiore salute mentale nei membri del gruppo target.

Il gruppo target specifico del progetto sono stati gli adulti con lieve ritardo mentale, che sono fuori dal mondo del lavoro. Il progetto si è indirizzato ai problemi specifici di questo gruppo socialmente svantaggiato, allo scopo di formare attitudini attive di partnership, partecipazione alla vita pubblica, capacità di trovare e mantenere un lavoro. Le persone che hanno preso parte alle attività del progetto frequentano alcuni luoghi educativi. E' stato importante che ci fossero gruppi organizzati, motivati innanzi tutto nei contatti umani. Questo è il motivo per cui è stato facile stabilire una buona relazione e gli adulti con lieve ritardo mentale sono stati aperti agli incontri, all'apprendimento ed alle sessioni formative.

Gruppo target

I beneficiari finali degli obiettivi del progetto (gli adulti con lieve ritardo mentale) hanno una opportunità di crearsi alcune percezioni

positive di se stessi e delle proprie possibilità di prendere parte attiva nel mercato del lavoro. Essi hanno avuto le condizioni favorevoli per scambiare idee, pensieri, comparare e valutare le proprie possibilità nelle situazioni reali della vita. I metodi utilizzati hanno migliorato le loro abilità cognitive, ma soprattutto hanno acquisito conoscenza pratica per risolvere i problemi quotidiani.

Staff di progetto

Gli studenti hanno acquisito nuove conoscenze professionali e competenze pratiche nel lavoro con gli adulti socialmente svantaggiati. Questa esperienza nuova sarà di aiuto non solo nel lavoro con le persone con lieve ritardo mentale, bensì questi metodi possono essere utilizzati in una sfera molto più ampia del lavoro sociale. Gli insegnanti del Dipartimento di Pedagogia e Psicologia Sociali includeranno i metodi del progetto nel loro programma formativo e i metodi attivi di formazione delle persone con lieve ritardo mentale saranno inclusi nei compiti dei tirocini pratici. Gli insegnanti del Dipartimento di Pedagogia e Psicologia Sociale prepareranno qualche pubblicazione scientifica sull'argomento per le riviste scientifiche della Lituania e degli altri Paesi partner.

Comunità

I capi delle istituzioni dei partner sociali e gli operatori delle medesime hanno accolto le nuove attività e hanno trovato nuove possibilità nel lavoro sociale, psicologico ed educativo con gli adulti con lieve ritardo mentale.

Impatto del progetto

L'impatto principale è dato dal fattore umano. Formatori ben preparati, che non sono solo buoni professionisti, ma sono anche di mentalità aperta e persone sensibili, determinano il successo degli obiettivi del progetto. Un altro fattore significativo è la creazione di metodi formativi che riflettono le possibilità e gli interessi dello specifico gruppo target, ovvero le persone mentalmente ritardate. I

nuovi modi di insegnamento e le nuove forme di comportamento con loro li rendono più sicuri di sé e motivati per qualsiasi attività e per qualsiasi lavoro.

A volte non c'è stata sufficiente conoscenza psicologica da parte degli studenti per gestire il lavoro di gruppo. Non era connesso direttamente con i metodi formativi, infatti a volte in situazioni di vita reale gli studenti sentivano una mancanza di abilità pratiche quotidiane e di conoscenza che sono più comuni per gli adulti. In tali casi essi hanno chiesto aiuto agli insegnanti universitari e la cosa più importante in queste situazioni è stata l'abilità di riconoscere la loro mancanza di conoscenze adeguate.

c. Valutazione dell'efficacia del progetto nel contesto della Turchia

ILESITIM si è unita al progetto nel secondo anno. Nel progetto sono stati coinvolti complessivamente 8 formatori. Due formatori hanno formato gli altri 6 formatori (2 psicologi e 4 pedagogisti che stavano lavorando attivamente con le persone svantaggiate) sulla metodologia del workshop per 18 ore. Successivamente questi formatori hanno applicato la metodologia del workshop durante la loro formazione per le persone svantaggiate. Il numero totale dei beneficiari finali è stato di 38 soggetti. Essi erano donne svantaggiate che vivevano in catapecchie, senza lavoro, con un basso livello di autoconsapevolezza e di autostima e la maggior parte di loro con problemi di relazioni conflittuali.

La valutazione è stata fatta secondo il feedback ricevuto durante la formazione dei formatori e la formazione del gruppo target. Stando alle nostre osservazioni, all'inizio (la prima ora) della formazione i partecipanti di tutte le classi sono apparsi ostili, senza alcun desiderio di comunicare. Non esprimevano le proprie opinioni ed atteggiamenti, non facevano domande e non partecipavano nelle discussioni. Dopo circa un'ora hanno cominciato a comunicare ed a lavorare in modo

più cooperativo e verso la fine del primo giorno si trovavano più a loro agio all'interno del proprio gruppo.

Alla fine del programma hanno espresso il proprio apprezzamento per il corso. La maggior parte di loro hanno detto che avrebbero incoraggiato i propri mariti e familiari a frequentare un simile programma di insegnamento.

Gruppo target

Dall'inizio alla fine del programma abbiamo identificato i seguenti miglioramenti:

- Il loro modo di pensare è passato da "noi e loro" in "noi"
- Hanno cominciato ad effettuare autoanalisi
- Erano più inclini a discutere situazioni problematiche della vita reale ed a trovare nuove soluzioni
- Sono diventate più consapevoli del proprio valore, competenze, mancanze e deficienze e sono state più desiderose di ristrutturare se stesse
- Hanno iniziato ad andare oltre le barriere psicologiche, le frustrazioni e l'alienazione sociale
- Il loro livello di autostima è aumentato
- Hanno sviluppato più attitudini di innovazione
- Hanno iniziato a pensare in modo più positivo circa il proprio futuro
- Hanno iniziato a comunicare più efficacemente e ad avere migliori relazioni interpersonali
- Il loro livello di apprendimento sociale e di motivazione interna all'apprendimento è aumentato
- La loro attitudine verso il processo di insegnamento è cambiata positivamente

Staff di progetto

I formatori hanno espresso la loro soddisfazione circa la formazione svolta. Hanno tutti concordato sui seguenti punti:

- la formazione è molto utile per l'autosviluppo e l'aumento della qualificazione dei formatori;
- la formazione li aiuterà a rompere le barriere psicologiche, la paura, la frustrazione e l'alienazione sociale delle persone svantaggiate;
- la formazione incoraggerà lo sviluppo dell'attitudine imprenditoriale tra le persone svantaggiate;
- il pensiero concreto e l'approccio nella formazione miglioreranno la qualità della vita nella comunità locale.

Impatto del progetto

Tutti gli operatori coinvolti hanno enfatizzato che utilizzeranno nelle proprie lezioni tutto ciò che hanno appreso durante la formazione e che il materiale utilizzato durante la formazione li aiuterà a creare nuovi programmi per le persone svantaggiate.

7. PRODOTTI FINALI DEL PROGETTO

- Stabilire metodi comuni di lavoro con le persone adulte socialmente svantaggiate
- Sito web
- Pubblicazione elettronica e tradizionale dei materiali e della sintesi del progetto
- Report finale utilizzato per disseminare i risultati
- Ogni istituto partner ha stabilito una cooperazione permanente con le organizzazioni educative e con le istituzioni che sostengono le persone svantaggiate
- Ogni istituto partner ha organizzato un giorno di informazione per le persone svantaggiate e per i formatori per promuovere i risultati del progetto

8. DISSEMINAZIONE

- Meeting
- Partecipazione a conferenze e seminari
- Articoli sulla stampa nazionale, regionale e locale
- Sito web del progetto: www.project.creativity.ipt.pl
- Link al sito web del progetto sui più popolari portali internet relativi all'educazione
- Siti web istituzionali dei partner
- Contatti personali durante incontri di lavoro
- Network di lavoro dei partner

9. BIBLIOGRAFIA

POLONIA

1. H.S. Bernard, K.R.MacKenzi „ Podstawy terapii grupowej”
2. Everly, George S. Jr „ Stres- przyczyny, terapia i autoterapia”. PWN, W-wa, 1992r.
3. Pod red. Heleny S. I T.Pasikowskiego „ Zdrowie- stres- zasoby: o znaczeniu poczucia koherencji dla zdrowia.” Poznań, wyd. Fundacji Humaniora
4. Berne E. „ W co grają ludzie: Psychologia stosunków międzyludzkich. W-wa, wyd. PWN
5. Stanisław Chęłpa - Psychologia konfliktów: praktyka radzenia sobie ze sporami. W-wa, wyd. Unus,1995
6. Gerald Corey, Marianne Schneider – Grupy: zasady i techniki grupowej pomocy psychologicznej; PTP, 1995.
7. Heidi Kaduson, Charles Schaefer „ Zabawa w psychoterapii”, GWP, 2001
8. Martin E.P.Seligman: Optymizmu można się nauczyć: jak zmienić swoje myślenie i swoje życie, wyd. Media Rodzina, 1996.
9. Michael Argy „Psychologia stosunków międzyludzkich”, W-wa PWN, 1999.
10. Elżbieta Czykwin „ Samoświadomość nauczyciela” Białystok, 1998.
11. Giblin Les „ Jak żyć wśród ludzi czyli klinika relacji międzyludzkich” W-wa „ Medium”1996
12. Donna Branders i Howard Philips –opr. Małgorzata Jachimska „ Grupa bawi się I pracuje” Wałbrzych „ Unus” 1994
13. Jerzy Szmagański „ Przewodzenie małym grupom” Centrum Animacji Kultury , 1998.

14. Waław Mejbbaum „ Człowiek w świecie wartości” Uniwersytet Szczeciński ,2000
15. Jerzy Mellibruda „ Poszukiwanie samego siebie” W-wa „ Nasza księgarnia” 1980
16. Krystyna Ostrowska „ W poszukiwaniu wartości” GWP , 2000

LITUANIA

1. Targamadze, V. Švietimo vadyba: efektyvumas, struktura, valdymas, strategija, konfliktai. Mokomoji knyga. Klaipeda, KU I - kla. 2001 (Targamadze, V. Management of Education: Effectiveness, structure, administration, strategies, conflicts. Manual. Klaipeda University)
2. Žurnalas "Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos" (Scientific monthly journal " Vocational training: researches and reality")
3. G.M.Linkaityte. Lietuvos suaugusiųjų švietimo naujovės: kontekstas ir patirtis. (Daktaro disertacija) Kaunas, 2002 (Innovations of Adult Education in Lithuania: context and experience. - Doctor Dissertation,. Kaunas. 2002)
4. Detali tolesnio darbo, siekiant įgyvendinti Europos švietimo ir mokymo sistemų tikslus, programa. Vilnius: Švietimo aprūpinimo centras. 2002 (Education and training systems of Europe: detail program of further implementation of objectives. Vilnius. Educational Supply Center, 2002)
5. Maksimavičiute, B. Suaugusiųjų mokymosi barjerai kaip andragoginės veiklos dimensija (nespausdintas magistro darbas) 2002 (Maksimavičiute, B. Dimension of Andragogy Activity - as Barriers in the Adult Education. (Master study),,2002)
6. Nuolatinis mokymasis besikeičiančioje visuomenėje: prielaidos ir prieštaravimai. Kaunas. Vytauto Didžiojo universitetas. 1997 (Continual Education in the Changing Society: Premises and Contradictions. Kaunas. Magnus Dux University.1997)

7. Teresevièiene, M. Mokymosi vis¹ gyvenim¹ edukologines dimensijos (habilituoto daktaro disertacija) 2001 (Teresevièiene, M. Education Dimensions of Long - Life Learning - habilitate dissertation)
8. Žemaitaityte, I. Neformalus suaugusiųjų švietimas kaip besimokančios visuomenės veiksnys (daktaro disertacija) 2001 (Žemaitaityte, I. Non - formal Education of Adults as a Factor of Learning Society, Thesis of Doctoral Dissertation, 2001)
9. Kanapickaitė, J. Suaugusiųjų meninis ugdymas - edukologinis reiškiny. VPU, 2003 (Kanapickaitė, J. Artistic Training of Adults is an Educational Phenomenon. VPU, 2003)

ITALIA

1. AGRESTA, Salvatore-PAGLIA G., (1998) "L'arte di guardare la TV ...e rimanere sani" Paoline, Milano 1998
2. AMADORI, Alessandro-PIEPOLI, N., (1997) "Creatività in azione", Sperling & Kupfer, Milano 1997
3. BACCARANI, Claudio.-BRUNETTI F., (2003) "Dalla penombra alla luce" Giappichelli Ed., Torino 2003
4. BOAL, Augusto, (1985) "Theatre of the Oppressed", Theatre Communications Group, 1985
5. (1992) "Games for actors and non-actors" Routledge, London 1992
6. (1995) "The rainbow of desire: the Boal method of theatre and therapy", Routledge, London 1995
7. CARMAGNOLA, Fulvio-PIEVANI T., (2003) "Pulp Times. Immagini del tempo nel cinema d'oggi" Meltemi Ed., Roma 2003
8. DI GIORGI, Sergio-D'INCERTI, D.-FORTI D., (2004) 'Apprendere con il cinema' in "FOR" 2004
9. D'INCERTI, Dario-SANTORO, M.-VARCHETTA, G., (2000) "Schermi di formazione. I grandi temi delle risorse umane attraverso il cinema" Guerini e Associati, Milano 2000

10. FORTUNA, Fabiola (ed), (2002) "Quaderni di Psicoanalisi e Psicodramma Analitico", "Corpo e Gruppo", n°1-2/2002
11. FRANZA, Angelo M.-MOTTANA P., (1997) "Dissolvenze. Le immagini della formazione" CLUEB, Bologna 1997
12. GORDON, Mel, (1987) "The Stanislavskij technique: Russia", Applause Books, 2002
13. HESLEY, John W.-HESLEY, J.G., (1998) "Rent two films and let's talk in the morning. Using popular movies in psychotherapy" John Wiley & Sons, N.Y. 1998
14. ISSO - Risorse Umane e Marketing Interno, (1994) "Imparare la creatività", Franco Angeli, Milano 1994
15. JAOUI, Hubert, (1990) "La créativité: mode d'emploi", ESF éditeur, Paris 1990
16. LANDY, Robert J., (1982) "Handbook of Educational Drama and Theatre", Greenwood Publishing Group, 1982
17. MILIACCA, Cristina, (2003) 'Schermi, manager e formazione' in "NEXT. Strumenti per l'innovazione" n°18/2003
18. ORIOLI, Walter, (2001) "Teatro come terapia" Macro Edizioni, Diegaro di Cesena 2001
19. PIEPOLI, Nicola, (1986) "Il grido di Archimede", Edizioni Eureka, Roma 1986
20. RAFFAGNINO, Rosalba-OCCHINI, L., (2000) "Il corpo e l'Altro", Guerini, Milano
21. SARNO, Rosamaria, (2003) 'Formazione: quel certo sguardo sul cinema' in "L'impresa" n°4/2003, pp.43-47
22. SENATORE, Ignazio, (2001) "Curare con il cinema" Centro Scientifico Editore, Torino 2001
23. SOLOMON, Gary, (1995) "The motion picture prescription" Aslon, Santa Rosa (CA) 1995

TURCHIA

1. NALINCI, Nur; "İNSAN MÜHENDİSLİĞİ (*HUMAN ENGINEERING*) : Bireysel Kalite Yönetiminden Toplumsal Kalite Yönetimine Yolculuk"; NURMARK Publication, Ankara, Turkey; December 1997; 268 pages.
2. NALINCI, Nur; "Avrupa Birliği'ne Tam Üyelik Yolunda Başarının Anahtarı: YENİDEN YAPILANMA" (*The Key to the Success in the Full EU Membership: REENGINEERING YOURSELF*); ÜMİT Publication, Ankara, Turkey; September 2000; 239 pages.
3. NALINCI, Nur; "Kalite Güvencesi Yönetiminin Toplumsal Bir Uyarlaması" (*A Social Application of the Quality Assurance System*); MPM 3rd Productivity Congress; MPM Publication, Ankara, Turkey; May 1997.
4. NALINCI, Nur; "Türkiye'nin Uluslararası Eşya Taşımacılığı Sektöründeki TKY Uygulamaları Önündeki En Büyük Engel: Kalifiye Personel ve Eğitim Eksikliği" (*The barriers in front of the Turkish International Transport Sector in Terms of Total Quality Management*); KalDer - Quality Association of Turkey - 6th National Quality Congress, Istanbul, Turkey; November 1997.
5. NALINCI, Nur; "The Influence of Quality on the Responsible Marketing of Historical, Natural, and Cultural Heritage"; "International Conference on Heritage, Multicultural Attractions & Tourism", Istanbul, Turkey; August 1998.

INDICE

Presentazione	3
1. Descrizione del progetto	6
2. Partecipanti al progetto	9
3. Metodi presentati nell'ambito del progetto	22
4. Scripts ed esercizi per il training	35
5. Report della formazione	49
6. Valutazione del progetto	66
7. Prodotti finali del progetto	78
8. Disseminazione	79
9. Bibliografia	80