

ASSIST – Mobilization of the Community Towards Secure School



MANUALE

ASSIST – Mobilization of the Community Towards Secure School



MANUALE

2008, Kaunas

Autori:

LITUANIA

Youth Career & Advising Center

Zina BALTRENIENE,

Indre AUGUTIENE,

Diana KAULINSKIENE,

Ineta RUSKUVIENE

Modern didactics Center

Daiva PENKAUSKIENE,

Lina GRINYTE

ESTONIA

Miks ja Millepäraast

Mihkel PILV,

Liudmila PILV

ITALIA

Euroform RFS

Katia BRUNO,

Piero STILLITANO

GRECIA

European Cultural Interactions

Nelly TZINIERI

Despoina STAMATAKI

SLOVENIA

Maribor Adult Education Center

Helena MATAVZ,

Klavdija MIRIC,

Irena URANKAR,

Matej KOS



Education and Culture

Socrates
Comenius

Il progetto ASSIST – Mobilization of Community Towards Secure School è stato realizzato con il sostegno finanziario del Programma Comunitario **Socrates Comenius 2.1**

Il contenuto non rispecchia necessariamente la posizione della Comunità Europea e non la rende in alcun modo responsabile.



MIKSIKE
Hea. enesetunne / Sõnemast haridusest



European Cultural Interactions



Indice dei contenuti:

Verso una scuola piu' sicura	3
SESSIONE 1 : Le situazioni conflittuali a scuola - retroscena e...	14
SESSIONE 2 : metodologie per la risoluzione dei problemi tra studenti	27
1. La terapia del Gioco	27
2. Peer Counseling:.....	31
2.1 Consulenza alla Pari (Peer Counseling)	31
2.2 Progettare un programma di Peer Counseling;	35
2.3 Partnership sociale e professionale (come sviluppare una rete)	42
SESSIONE 3: Come funziona in pratica?	43
1. Presentazione di attività con strategie di lavoro di gruppo.....	43
2. Leadership di gruppo: comprendere, sviluppare e rafforzare le capacita' di leadership.....	45
3. Creazione ed utilizzo di esercizi interattivi.....	60
4. Casi studio come mezzo per sviluppare ed esercitare abilita'	62
Ulteriori approfondimenti	93

VERSO UNA SCUOLA PIU' SICURA

ASSIST – AIUTARE GLI STUDENTI A RISOLVERE I LORO PROBLEMI E CONFLITTI CON L'AIUTO RECIPROCO

Introduzione al manuale

Enormi sono le sfide quotidiane per gli insegnanti che lavorano con studenti che presentano disturbi emotivi e comportamentali. Affrontano diversi tipi di problemi che possono essere raggruppati in tre aree principali: disturbi dell'attenzione, disturbi comportamentali ed emotivi. Questi problemi si presentano in seguito ad abusi o abbandoni subìti nell'infanzia, atti di criminalità, problemi di salute (HIV / AIDS / droga / problemi sessuali / gravidanze in età precoce), violenza a scuola, in strada e a casa, situazioni di solitudine e di disagio socio-economico, disoccupazione e crescita dell'immigrazione.

I ragazzi con questi problemi spesso diventano un peso per la società. Fanno assenze ingiustificate a scuola, mostrano scarsi livelli di apprendimento, assenza di motivazioni e mancanza di orientamento scolastico, ansia e dipendenza ed evidenziano fallimenti scolastici, crisi familiari e conflitti interpersonali.

Le comunità scolastiche devono cercare nuovi metodi e forme di lavoro per aiutare gli studenti a risolvere i loro problemi e permettere alla comunità scolastica di sentirsi a proprio agio e al sicuro nell'ambiente scolastico.

Questo manuale è il risultato del progetto Socrates/Comenius 2.1 "ASSIST – Mobilization of Community towards Secure School" (ref. N. 226580-CP-1-2005-1-LT-COMENIUS-C21).

Lo scopo del progetto è di incoraggiare gli insegnanti ad offrire agli studenti a rischio le opportunità di imparare a gestire le proprie azioni e avere più fiducia in se stessi. Il progetto aspira a fornire agli insegnanti nuove abilità, così che possano aiutare i ragazzi ad acquisire le capacità per saper resistere alle pressioni negative

dei coetanei, per modificare i propri comportamenti adattandoli alle situazioni, diventando più sicuri di se stessi e risolvendo i problemi in modo positivo, per imparare a relazionarsi con i propri insegnanti, genitori e compagni di classe, per diventare meno dipendenti dagli altri e avere degli scopi nella vita.

Il Manuale è organizzato in sessioni, seguendo il programma del corso di formazione. Inizia con alcune proposte per iniziare la formazione. La Sessione 1 è dedicata alla presentazione dei possibili conflitti e alla loro prevenzione, al riconoscimento e alla comprensione di comportamenti devianti.

La Sessione 2 è rivolta al riconoscimento di alcune metodologie, che potrebbero essere di aiuto nella risoluzione dei problemi dei ragazzi.

I materiali sono progettati per lo studio della Metodologia della Terapia del Gioco, che è adatta con bambini fino a 12 anni.

La seconda parte della Sessione è costituita da materiale per la conoscenza e l'apprendimento della metodologia del Peer Counseling, la sua idea principale, l'importanza di una collaborazione (partnership) sociale e le reti per implementare i programmi del Peer Counseling.

La Sessione 3 è dedicata alla formazione di diverse abilità, necessarie per implementare con successo i programmi, basate sulla risoluzione dei problemi dei ragazzi. La Sessione comprende la presentazione e la formazione di abilità, usando strategie di lavoro di gruppo, formazione di abilità di leadership di gruppo e formazione di abilità per la risoluzione dei problemi attraverso lo studio dei casi.

La Sessione 4 è dedicata alla formazione di abilità attraverso l'uso di materiali video.

Il Manuale termina con proposte di valutazione del corso di formazione e offerta di alcuni esempi di valutazione, che possono essere usati per la valutazione di ogni sessione e per la valutazione dell'intero corso di formazione.

UNA BUONA PARTENZA : CONOSCERSI

Qualsiasi evento di solito comincia con una parte introduttiva. Quali sono le prime impressioni: dipende dal genere, dal tipo di evento, dal pubblico a cui è rivolto e dall'ambiente. In tutto il mondo noi, educatori e formatori, conosciamo molte tecniche e metodi su come cominciare un corso, come creare un contatto se il pubblico è sconosciuto, se i partecipanti non si conoscono tra di loro e come gestire situazioni in cui alcuni sono amici, colleghi e altri sconosciuti.

Sappiamo anche che le reazioni dell'uditorio alle diverse tecniche introduttive sono imprevedibili in alcuni casi e bisogna essere pronti alle "sorprese".

In questo capitolo vi presenteremo diverse tecniche già provate e implementate con successo e metodi su come iniziare un seminario di formazione per adulti e dove, come e quando queste tecniche possono essere usate.

Vi presenteremo anche storie di "vita vissuta", e vi diremo anche quando queste tecniche si sono rivelate invece un fallimento, a volte totale.

Come allestire un workshop

Al primo incontro con un nuovo gruppo e all'inizio di ogni giornata del corso, sono particolarmente importanti le attività di warm up.

I partecipanti al corso devono sentirsi liberi, rilassati e psicologicamente a proprio agio, e quando sono impegnati in queste attività, concentrano la loro attenzione e lavorano in modo produttivo.

Le attività iniziali tendono a far concentrare l'attenzione sull'argomento del corso, sulle mete finali e sui risultati attesi.

Ambito emotivo

Quando un nuovo gruppo si riunisce per la prima volta, si deve fare molta attenzione a come ci si sente. C'è bisogno di una figura

di leader per aiutare le persone a fare amicizia, sentirsi sereni, rilassati e a proprio agio. Con un gruppo nuovo una delle prime aspirazioni è stata quella di facilitare un'idea di comunità, alla quale i partecipanti sentano di appartenere, di cui possano fidarsi e in cui sentirsi liberi di interagire in un ambiente a basso rischio emotivo.

Ambito cognitivo

All'apertura di un workshop come pure all'inizio di ogni giornata, i partecipanti traggono beneficio da attività che sono mentalmente stimolanti, che attivano i loro processi mentali e li portano a concentrarsi su compiti specifici. È importante per gli organizzatori di un workshop tenere presente che i partecipanti arrivano al corso con un'infinità di altri pensieri in mente: la famiglia, il lavoro, il trafficola preparazione della cena. Le attività di warm up sono strumenti utili per aiutare le persone a mettere da parte questi pensieri e rivolgere la loro attenzione al workshop

Esempi positivi

Bingo

Bingo è un gioco. Ogni partecipante ha un foglio di carta con delle caselle all'interno. I partecipanti hanno il compito di trovare una persona nel gruppo che risponde in modo affermativo (Si) alle domande scritte nelle caselle. La prima persona che colleziona tutte risposte positive in una linea, non importa se verticale, orizzontale o diagonale, grida "BINGO" e vince un premio. I formatori possono variare le regole del gioco. Per esempio un altro requisito potrebbe essere di collezionare il più alto numero di risposte affermative in un dato lasso di tempo.

Di seguito è presentato un esempio per cominciare un workshop sul Peer Counseling:

Ti è mai capitato di aver assistito ad una situazione conflittuale a scuola ma non hai potuto essere d'aiuto?	Pensi che il Peer Counseling sia un lavoro solo per gli specialisti?	Ti è mai capitata una situazione in cui tu stesso avresti avuto bisogno di un Peer Counseling?	Riesci a valutare, post factum, qualche situazione sul lavoro non abbastanza professionale in termini di aiuto Peer Counseling?	Riesci a procurare qualche buon film o lavoro teatrale sul Peer Counseling?
Hai mai partecipato a programmi internazionali sul Peer Counseling?	Credi all'aiuto delle comunità per la scuola?	Potresti presentare qualche esempio recente di un conflitto nella tua scuola?	Potresti presentare qualche esempio di conflitto successo nella tua scuola e risolto in modo positivo?	Potresti elencare almeno due metodi o strategie di insegnamento con il Peer Counseling?
Pensi che i conflitti abbiano un ruolo positivo nella vita delle persone di una comunità?	Potresti presentare qualche esempio di Peer Counseling o sostegno nella tua famiglia?	Potresti dirci di qualche libro o articolo letto recentemente sul Peer Counseling o sul sostegno?	Hai mai avuto esperienze di Peer Counseling su te stesso?	Vuoi partecipare a questo seminario sul Peer Counseling?
Ti piacciono le attività di warm up?	Applichi i metodi e le strategie del Peer Counseling nel tuo lavoro quotidiano?	Conosci una persona da cui ti piacerebbe ricevere aiuto?	Hai altre aspettative di formazione in questo seminario?	Credi nella buona indole delle persone?

Trova Qualcuno Che.....

Questa attività coinvolge i partecipanti in brevi conversazioni con gli altri.

Prima della riunione prepara una griglia 4x4 simile ad una cartella per il Bingo. In ogni riquadro scrivi una frase che descrive una caratteristica personale. Usa descrizioni quali: occhi castani, compleanno in marzo, due figli, una vacanza trascorsa al mare ecc. o usa gli esempi forniti di seguito. Con una copia della griglia in mano, ogni partecipante si muove per la stanza cercando persone che si adattino ad ogni descrizione. La persona che ha una delle caratteristiche scrive il suo nome nel riquadro. Appena i partecipanti hanno tutte e 16 le caselle riempite, si riuniscono e discutono sui risultati ottenuti.



Per una attività di warm up

Trova una persona che

Ha occhi verdi	Ha un cane	Fa il compleanno a Febbraio	Ha due figli
Ama i funghi	Ama nuotare	Fa esercizi ogni mattina	Guida la macchina
Ama leggere	Ama insegnare	Può raccontare cosa ha sognato la notte scorsa	Ama viaggiare
Sa raccontare un aneddoto	Ama cucinare e scambiarsi ricette	Amava la matematica a scuola	Si sente giovane

Stesso / Unico

I partecipanti scambiano informazioni sui loro interessi personali.

Dividi i corsisti in gruppi di quattro. Fornisci ad ogni gruppo un grande foglio di carta e pennarelli o matite colorate. Fai ripiegare il foglio in quattro parti e fai disegnare al centro un cerchio di media grandezza.

I membri di ogni gruppo scambiano informazioni personali su se stessi, sui propri interessi, sulle proprie capacità, sulla propria famiglia ecc.

Al centro del foglio il gruppo scrive ciò che è uguale e comune per tutti.

In ogni angolo del foglio viene invece scritto ciò che è unico per ciascuno di loro. Le caratteristiche "uniche" non devono essere condivise da nessun altro.

Ogni gruppo mostra il proprio poster agli altri gruppi illustrandolo.

Caccia al tesoro

È un'attività eccellente per il primo incontro di un gruppo nuovo.

L'attenzione principale è scambiarsi informazioni su interessi personali (emotivi, cognitivi, psicomotori).

Chiedi ai partecipanti di elencare tre interessi personali non professionali: per esempio il calcio, gli animali domestici, il giardinaggio, la musica; chiedi di trovare almeno altre due persone nel gruppo che condividono gli stessi interessi.

Bigliettini simpatici

È un'attività molto efficace durante i workshops perché implica un modo facile e veloce di usare la scrittura.

Distribuisci dei foglietti di carta (gli stickers vanno benissimo) ad ogni corsista e chiedi di:

1. osservare chi siede alla propria sinistra
2. pensare a qualcosa di carino su questa persona (es. aspetto, comportamento non deve essere attinente al workshop)
3. scrivere un bigliettino a quella persona esternando il pensiero carino

4. firmarlo e consegnarlo alla persona.

Più tardi i corsisti sono incoraggiati a scrivere bigliettini simpatici anche su tutti gli altri. Comunque nell'introduzione a questa attività è essenziale dare indicazioni in modo da garantire che ognuno nella stanza riceva un "bigliettino simpatico".

Insegna all'Insegnante

Questa è una buona attività da usare con un nuovo gruppo in un paese o città sconosciuti al leader perché in questo modo dà ai corsisti l'opportunità di insegnargli/le qualcosa sul proprio paese o quartiere. (Questa attività prende più tempo di quanto viene di solito raccomandato per le attività di warm up, ma ne vale la pena perché così ognuno nel gruppo ha l'opportunità di parlare).

Attacca una grande mappa del paese o della città su un cavalletto.

Distribuisci ai corsisti dei foglietti e chiedi loro di scriverti sopra il proprio nome.

Chiedi loro di pensare a un luogo del proprio paese (città) che vogliono che tu conosca.

Uno alla volta i corsisti si avvicinano alla mappa e attaccano i foglietti col proprio nome sul posto di cui forniscono qualche informazione.

Poiché sta ad ogni corsista decidere cosa dirà, non c'è paura di dare una risposta sbagliata.

È un ottimo modo per far sì che ogni partecipante si metta davanti al gruppo e parli.

Esempi negativi

Le attività di warm up devono avere delle condizioni essenziali.

Sono di supporto alla buona riuscita di un workshop, ma si deve sempre considerare le caratteristiche dei singoli partecipanti: la loro età, le loro esperienze precedenti in altri corsi di formazione interattivi, se hanno avuto modo di conoscersi in altre occasioni.

Nel selezionare le attività di warm up , i leaders devono tener conto di tutti questi fattori per essere d'aiuto nei tre ambiti critici del comportamento umano: emotivo, cognitivo, psicomotore.

Le persone sono diverse fra loro e reagiscono in modo diverso a nuovi gruppi, ad attività insolite

e a nuovi ambienti. Non tutti amano le attività di warm up, non tutti si sentono a proprio agio nelle attività di gruppo.

I formatori devono perciò essere molto attenti quando programmano e scelgono determinate attività.

Mi è capitato spesso di osservare delle attività di warm up veramente fallimentari, anche se organizzate da formatori altamente specializzati e qualificati.

Una volta è successo ad un formatore di livello internazionale: una professoressa americana voleva incoraggiare il gruppo a condividere diverse esperienze personali per quanto riguardava i rapporti familiari. Iniziò a parlare delle sue esperienze personali per incoraggiare gli altri ma la situazione degenerò e divenne incontrollabile quando uno dei partecipanti, che aveva seri problemi in famiglia, cominciò a parlare a sua volta e scoppiò in lacrime.

Un'altra volta, in una scuola regionale, una coppia di formatori voleva cominciare a lavorare con un gioco simile. Portarono grandi fogli di carta bianca e pennarelli. Chiesero ad uno dei corsisti di sdraiarsi sul foglio in modo da fare una copia dei contorni del suo corpo come parte del lavoro di gruppo. I presenti si sentirono a disagio, specialmente le donne. La situazione diventò molto imbarazzante.

Suggeriamo sempre di selezionare situazioni molto semplici, attività non troppo personali, ricordando che ci troviamo davanti persone nuove, ambienti nuovi, culture e tradizioni nuove.

Ulteriori linee guida per le attività di warm up

Tempo

Le attività di warm up dovrebbero essere brevi. Per essere realmente efficaci non devono durare più di 10 - 12 minuti.

Partecipazione

Tutti i corsisti devono essere coinvolti attivamente.

Ognuno deve contribuire alla riuscita dell'attività.

A nessuno è permesso di fare da spettatore.

Le attività di warm up efficaci sono sempre interattive.

Ogni corsista dovrebbe interagire con gli altri membri del gruppo durante le attività.

La misura di un gruppo

Le attività di warm up possono comprendere dei momenti di lavoro individuale (elencare qualcosa, riportare avvenimenti ecc.) e di lavoro di gruppo (condivisione di idee).

In base al tipo di attività e alla misura del gruppo molte attività possono essere eseguite da tutto il gruppo.

Alcune attività sono efficaci solo se svolte dal gruppo nella sua interezza. In questo caso tutti i corsisti devono partecipare.

Le attività di warm up non raggiungono lo scopo prefissato se si consente a qualcuno di limitarsi a "guardare" ciò che sta accadendo.

Bibliografia

1. Training materials, methodical materials of Modern Didactics Center.
2. M.Melvin, Warm-ups for Workshops. Thinking classroom, Summer 2001 (5)

SESSIONE 1: LE SITUAZIONI CONFLITTUALI A SCUOLA - RETROSCENA E PREVENZIONE

Euroform RFS, Italy

Piero Stillitano, Katia Bruno

INTRODUZIONE

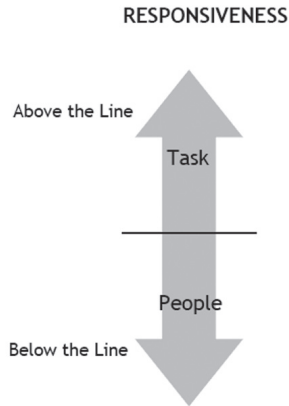
Questa sessione prevede alcune direttive e suggerimenti utili al fine della comprensione di comportamenti conflittuali e, conseguentemente, a come prevenirli e gestirli.

1. COMPRENDERE COMPORTAMENTI: UN MODELLO BASE PER PREVENIRE LA CONFLITTUALITA'

1.1. Il modello comportamentale

Il modo in cui gli individui interagiscono tra loro è dettato da due ordini di fattori principali: ciò che si asserisce (“Assertiveness”) e come si recepisce (“Responsiveness”), vale a dire, ciò che un individuo cerca di mostrare ed esprimere agli altri, e la prontezza con cui dall’altra parte il messaggio viene recepito ed elaborato.





Questi due fattori, messi insieme, danno origine al modello comportamentale, a sua volta suddiviso in quattro stili di comportamento:

Figure 1.

ANALITICO - Assertiveness e + Responsiveness	GUIDA + Assertiveness e - Responsiveness
CORDIALE - Assertiveness e + Responsiveness	ESPRESSIVO + Assertiveness e + Responsiveness

Le principali caratteristiche degli stili comportamentali sopra descritti sono elencate nella seguente tabella:

<p><u>Stile analitico</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Azioni e decisioni caute - Organizzazione - Nessun coinvolgimento con gli altri - Obiettività - Precisione - Capacità di problem-solving 	<p><u>Stile guida</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fermezza nelle azioni e nelle decisioni - Controllo - Attivismo - Massima libertà manageriale - Competitività - Rapidità - Capacità amministrative
<p><u>Stile cordiale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cautela nelle decisioni e nelle azioni - Strette relazioni interpersonali - Ascolto e supporto degli altri - Lavoro in team 	<p><u>Stile espressivo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Spontaneità - Coinvolgimento - Tendenza all'esagerazione - Intrusione nel lavoro altrui - Capacità persuasive

1.1.1. Stili comportamentali e problematiche interpersonali

Interagendo tra loro, ed avendo quattro diversi modi di approcciarsi ed esprimersi, gli stili sopra descritti si scontrano ed incontrano, affrontando alcune difficoltà legate appunto alle loro differenze. La principale difficoltà tra Guida e Cortese, ad esempio, è data dal fatto che l'uno ha un pensiero dinamico e l'altro no. Guida e Analitico hanno in comune il fatto di enfatizzare i rapporti interpersonali, ma l'uno è rapido nel prendere le decisioni, e l'altro vi pone cautela.

1.1.2. Stile Back-up

Ogni stile comportamentale possiede una propria peculiarità:

Figure 2.

Analitico EVASIVO	Guida AUTORITARIO
Cortese ACCONDISCENDENTE	Espressivo PREPOTENTE

1.1.3. Identificazione degli stili comportamentali

Al fine di identificare gli stili comportamentali, bisogna osservare i comportamenti verbali e non verbali di un individuo.

Comportamento osservabile

ALTA RESPONSIVENESS

- Animata espressione facciale
- Elevata gestualità
- Alto coinvolgimento emotivo
- Stretto contatto
- Immediato feedback non verbale

BASSA RESPONSIVENESS

- Movimenti e gestualità controllati
- Controllo del tempo
- Ricercatezza di dettagli e informazioni
- Basso coinvolgimento emotivo

BASSA ASSERTIVENESS

- Debole stretta di mano
- Scarsa comunicazione verbale
- Scarsa gestualità e movimento
- Tono di voce basso
- Comunicazione esitante

ALTA ASSERTIVENESS

- Forte stretta di mano
- Sguardo attento
- Alta comunicazione verbale
- Elevata gestualità e movimenti veloci
- Tono di voce alto

1.1.4. Eccesso

Ogni stile, se spinto alla esagerazione, non porta a buoni risultati, ma crea tensione e perde di potenzialità:

GUIDA

PUNTO FORTE	PUNTO DEBOLE
- Indipendente - Ingenuo - Pragmatico	- Poco collaborativo - Impersonale - Limitato

ESPRESSIVO

PUNTO FORTE	PUNTO DEBOLE
- Articolato - Visionario - Frivolo	- Distaccato - Impaziente - Distatto

ANALITICO

PUNTO FORTE	PUNTO DEBOLE
- Prudente - Cauto - Sistemático	- Indeciso - Capriccioso - Burocrático

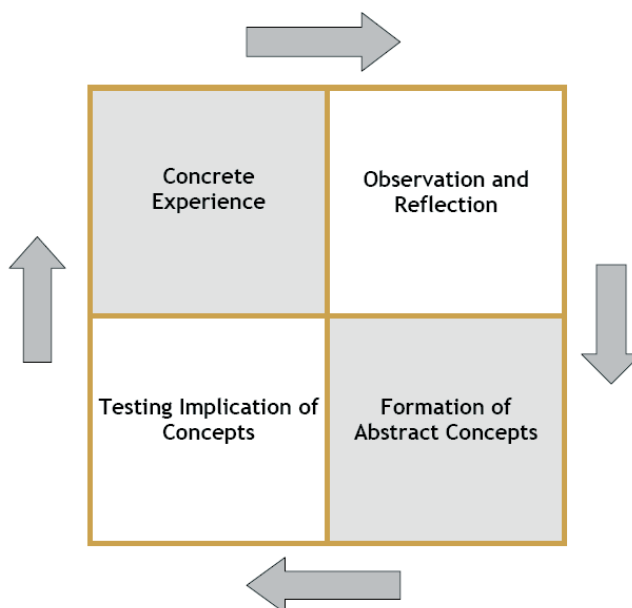
CORDIALE

PUNTO FORTE	PUNTO DEBOLE
- Diplomatico - Affidabile - Accomodante	- Mite - Dipendente - Permissivo

1.2. Il modello dell'apprendimento

Secondo Kolb, come mostrato nel grafico seguente, all'esperienza diretta e concreta segue l'osservazione e la riflessione, che conducono alla formazione di generalizzazioni e concetti astratti, e possono condurre a nuove esperienze.

Figure 3.:



1.2.1. Dimensioni dell'apprendimento

Poiché ciascun individuo affronta percorsi di vita diversi e possiede diversi tratti psicologici, sceglie e si sente a proprio agio con dimensioni di apprendimento differenti. Alcuni potrebbero dare maggiore enfasi a concetti astratti, altri ad esperienze concrete. In questo modo gli individui sviluppano differenti stili di apprendimento.

1.2.2. Stili di apprendimento individuali

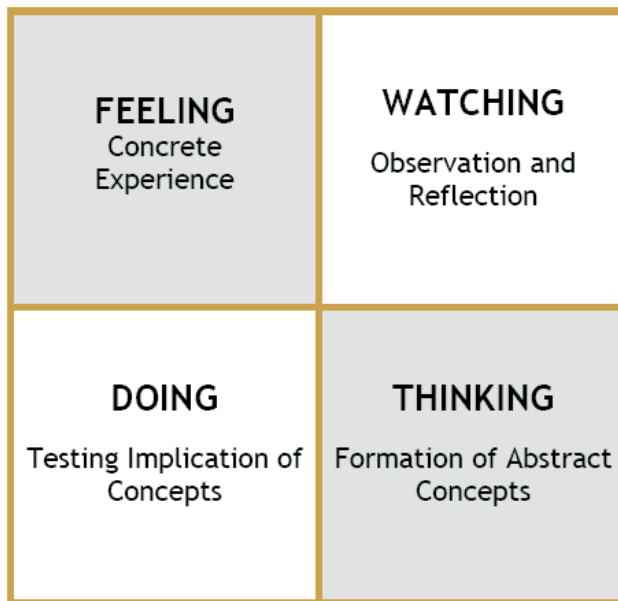
I quattro tipi di apprendimento —concreto, riflessivo, astratto e attivo—rappresentano i quattro stadi del ciclo dell'apprendimento.

È importante riconoscere il proprio stile predominante, così come quello degli altri al fine di trarre vantaggio dai punti forti dell'apprendimento, evitare debolezze e facilitare il lavoro di gruppo.

1.2.3. Modelli di apprendimento

I modelli di apprendimento che definiscono ciascuno stadio sono basati su: sensazioni, osservazioni, pensiero e azione:

Figure 4.



Percettivi sono gli individui coinvolti nelle esperienze. Contano su intuizione e sensazioni per poter prendere delle decisioni.

Riflessivi contano sul ragionamento logico, enfatizzando così teorie ed analisi astratte.

Pratici utilizzano la sperimentazione attiva per prendere le loro decisioni. Sono estroversi e danno il meglio se coinvolti con gli altri.

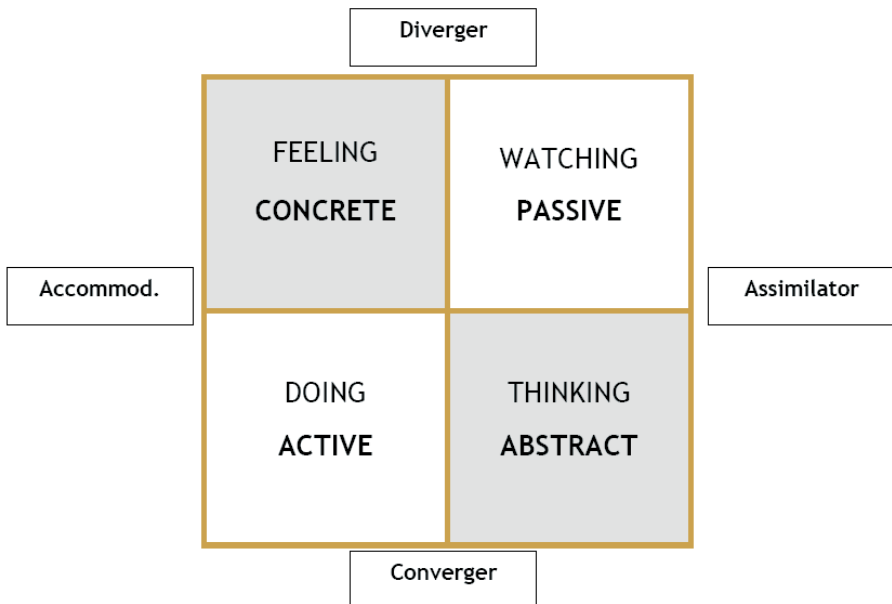
Osservatori sono dei riflessivi e basano le loro decisioni su attente osservazioni.

1.2.4. Tipi di stile di apprendimento

Un individuo concreto ed attivo è chiamato Accommodator, mentre un individuo concreto ma passivo è definito Diverger. Una persona astratta ed attiva è chiamata Converger, mentre una persona astratta ma passiva è definita Assimilator.

Tali tipi di stile di apprendimento sono illustrati nella seguente figura:

Figure 5.



1.2.5. Caratteristiche dei tipi di stile dell'apprendimento

Un Accomodator conta su intuizione ed esperienza, non ha paura dei rischi, si affida al parere altrui sebbene a volte sia ritenuto un po' impaziente e pressante, riesce ad adattarsi perfettamente alle circostanze.

Un Assimilator fa riferimento a concetti astratti, osservazioni riflessive e modelli teorici. È un osservatore e un pensatore e solitamente possiede una formazione scolastica scientifica.

Il Converger possiede la capacità di creare le proprie idee e poi di metterle in pratica. Ha una formazione tecnica e scientifica allo stesso tempo.

I Divergers si basano sull'esperienza concreta e su un'osservazione riflessiva. Sono attenti osservatori e possiedono inoltre forti capacità immaginative. Possiedono una formazione umanistica.

2. CONFLITTI INTRATTABILI

Alcuni importanti conflitti, che rimangono irrisolti per un lungo lasso di tempo, tendono ad aumentare d'intensità. Sono questi i cosiddetti **Conflitti Intrattabili (IC)**.

2.1. Caratteristiche, Cause e Conseguenze

Čeprav se trdovratni konflikti pogosto začnejo enako kot obvladljivi konflikti (OK), pogosto vsebujejo posebne zadeve, okoliščine in dinamiko, ki prispevajo k spremembi v nevaren in neobvladljiv proces.

a. Caratteristiche: Trattabile Versus Intrattabile

Tempo e Intensità. IC tendono a perdurare nel tempo aumentando a volte la loro intensità proprio quando sembra siano stati risolti.

Centralità del problema. Il problema centrale, a volte, tende a coinvolgere altre questioni e ad esserne addirittura assorbito.

Ripetizione del conflitto. Gli effetti del conflitto spesso diventano persistenti e colpiscono molti aspetti della vita private di una persona.

Sfiducia. Ci si può sentire sfiduciati riguardo una soluzione della problematica.

b. Cause

Argomento. Generalmente un IC coinvolge una vasta gamma di questioni collegate tra loro sia direttamente che indirettamente, come proprietà, valori, potere o bisogni umani primari.

Contesto. Casi di IC sono frequenti quando esiste uno squilibrio tra le parti, e cioè quando viene privilegiato un individuo o un gruppo rispetto ad un altro, per cui il più forte prende il predominio sul più debole.

c. Conseguenze

Costi Economici. In termini di tempo e denaro, i costi di IC sono eccessivi.

Violenza. È la più ovvia conseguenza ai conflitti.

Divisioni. In alcune situazioni è necessario dividere i disputanti al fine di limitare la violenza, anche se la mancanza di contatto umano potrebbe peggiorare la situazione.

Salute mentale. Una lunga esposizione alle sofferenze, la perdita di una persona cara, problemi di salute gravi possono ledere la salute mentale di una persona e la sua capacità di vivere una vita sana.

2.2. Conseguenza nell'intervento in un conflitto intrattabile.

Pruitt e Olczak (1995) hanno creato un modello (**MACBE model**) tramite il quale è possibile risalire alla causa primaria del problema al fine di proporre una possibile soluzione. Tale modello verte su motivazione, consapevolezza, comportamento ed ambiente circostante. Ristabilire l'equilibrio tra le parti e portarli ad un buon grado di maturità rappresenta, inoltre, il primo passo verso la soluzione del conflitto. Le parti, infatti, devono migliorare i loro comportamenti nel rispetto dell'altro, cercando di adattarsi alle situazioni, trovare un punto d'incontro che minimizzi la conflittualità.

Per prima cosa bisogna arginare eventuali atti di violenza, stabilire un clima pacifico tra le parti e identificare eventuali problematiche e dinamiche latenti o qualsiasi altro possibile fattore che possa aiutare a definire la conflittualità.

Riflessività, dialogo e perdono rappresentano tre importanti criteri per la soluzione del conflitto.

RIFERIMENTI

1. Azar, E.E. *The Management of Protracted Social Conflict*. Hampshire, England: Dartmouth, 1990
2. Burgess, H., and Burgess, G. "Constructive Confrontation: A Transformative Approach to Intractable Conflicts." *Mediation Quarterly*, 1996, 13, 305-322.
3. Burton, J. *Resolving Deep-Rooted Conflict: A Handbook*. Lanham, Md.: university Press of America, 1987.
4. Coleman, P.T. "Redefining Ripeness: A Social Psychological Perspective." *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 1997, 3, 81-103.
5. Fisher, R.J., "Third-Party Confrontation: A Method for the Resolution and Study of Conflict." *Journal of Conflict Resolution*, 1994, 16, 67-94.
6. Lewin, K. "Frontiers in Group Dynamics." *Human Relations*, 1947, 1, 5-41.
7. Ross, M.H. *The Management of Conflict: Constructive and Destructive Processes*. New Haven: Yale University Press, 1993.

SESSION 2: METODOLOGIE PER LA RISOLUZIONE DEI PROBLEMI TRA STUDENTI

INTRODUZIONE

Questa sessione propone alcune metodologie, in grado di aiutare nella soluzione dei problemi tra studenti.

I materiali sono progettati per lo studio della Metodologia della Terapia del Gioco, che è adatta con bambini fino a 12 anni.

La seconda parte della Sessione è costituita da materiale per la conoscenza e l'apprendimento della metodologia del Peer Counseling, la sua idea principale, l'importanza di una collaborazione (partnership) sociale e le reti per implementare i programmi del Peer Counseling.

1. La terapia del Gioco

La play therapy è una forma di counseling o psicoterapia che utilizza il potere del gioco in modo terapeutico per aiutare il l'individuo a comunicare e a raggiungere un buon livello di integrazione e individuazione.

Il gioco per il bambino rappresenta il modo per esprimere le proprie esperienze e i propri sentimenti attraverso un processo auto diretto.

Attraverso l'osservazione di una situazione di gioco (il modo e gli oggetti che vengono usati, i ritmi, la disponibilità ad interagire con il terapeuta) è possibile ottenere diversi elementi che chiariscono le dinamiche sottostanti il comportamento del bambino. L'osservazione del gioco fornisce informazioni relative allo sviluppo cognitivo emotivo e sociale del bambino.

A livello operativo il gioco rappresenta il linguaggio del bambino: il mezzo attraverso cui riesce a comunicare e ad esprimersi in maniera completa.

Mediante l'uso del gioco strutturato e del gruppo possono essere modificati comportamenti problematici (attacchi d'ira, impulsività, disturbi dell'attenzione) agevolando l'apprendimento di strategie di problem solving adeguate per ogni bambino nel suo peculiare momento evolutivo. Attraverso specifici giochi di gruppo si mettono in atto capacità già acquisite e si insegna a consolidare nuove capacità in maniera guidata. In particolare i gruppi terapeutici mediante l'espressione corporea, la creatività e la condivisione permettono al bambino di consolidare e sperimentare innumerevoli capacità personali e relazionali con il risultato di una maggiore consapevolezza di sé e delle proprie risorse .

ACTIVITIES FOR COGNIZANCE OF PLAY THERAPY METHODOLOGY

Attività: „ASTRAKHANS“

L'obiettivo di questa attività è esprimere con sicurezza la propria personalità e consiste in una esercitazione di rilassamento poiché è richiesta la partecipazione del corpo.

INDICAZIONI:

- Disegna una cosa astratta nell'aria
- Disegna un cosa astratta sulla carta
- Che cosa vedi concretamente nella tua illustrazione? Descrivi il disegno!
- Discussione



Attività "DRAWING THE FEELINGS"

Gli adulti dicono spesso che hanno bisogno di esprimere i propri sentimenti. Allo stesso modo, quando i bambini non hanno questa possibilità, subentra in loro l'insicurezza e il turbamento.

L'obiettivo di questa attività è quello di fornire un'occasione per una migliore auto-valutazione e auto-analisi dei propri sentimenti.

MATERIALI:

- Carta
- Pennarelli
- Matite
- Colori, Etc.

ISTRUZIONI:

1. Pensa a cosa senti in questo momento.
2. Esprimi sotto forma di disegno i tuoi sentimenti. Suggerimenti per la realizzazione del disegno:
la mia rabbia, la mia paura, come mi sento in questo momento? il mio mondo; le persone per me più importanti; il mondo, ciò che desidero creare ...
3. Discutere con i tuoi colleghi/compagni del proprio disegno.
4. Che cosa hai imparato dal tuo disegno?

Attività "GROUP DRAWING"

L'obiettivo di questa attività è di riconoscere meglio i bambini nel gruppo, per scoprire i loro attuali problemi a scuola o in altri ambienti, per trovare possibili soluzioni ai loro problemi, migliorare la comunicazione e gli skills per la cooperazione.

MATERIALI:

- Cartellone
- Strumenti di disegno (penne, matite, pastelli, ecc)

ISTRUZIONI PER L'INSEGNANTE:

1. Pensare a un qualsiasi tema, relativo ai vostri scolari o alla vita quotidiana e chiedere loro di disegnare una storia su un grande foglio di carta;
2. Chiedere agli alunni di avvicinarsi, uno per volta, al cartellone e di disegnare quello che gli viene in mente in relazione al tema individuato;
3. Quando tutti gli alunni avranno terminato di disegnare, discutere con loro sulle impressioni e le sensazioni sull'immagine complessiva in relazione al tema illustrato.

2. PEER COUNSELING (= PC)

2.1. Consulenza alla Pari (Peer Counseling)

La consulenza alla pari è contemporaneamente sia una filosofia (un approccio alla persona), sia un complesso di tecniche utilizzate dai gruppi di auto aiuto.

In sostanza, attraverso l'uso delle capacità di risoluzione dei problemi e dell'ascolto attivo (ascolto in profondità), i consulenti possono sostenere le persone che condividono una condizione analoga alla propria, i "pari" ("peer"), in modo molto più efficace ed incisivo di quanto potrebbe fare una persona distante da quella condizione.

Si tratta, in pratica, di una filosofia che parte dal presupposto che tutte le persone sono potenzialmente in grado di individuare da sole le soluzioni alle proprie difficoltà e i propri modi di raggiungere le mete che si sono scelte. Ciò a condizione che trovino un ambiente adatto ad esprimere queste capacità: un ambiente confidenziale, riservato, paritetico, creativo e propositivo.

Il ruolo del consulente nel peer counseling non è quello di risolvere i problemi, ma piuttosto quello di aiutare a trovare in autonomia le soluzioni. I consulenti non dicono alle persone quello che devono o non devono fare, non devono dare consigli e generalmente non devono interpretare o diagnosticare. Come consulenti, non siamo professionisti e non possiamo presumere di sapere cosa una persona pensa o ritenere cosa sia più giusto che una persona faccia in una determinata circostanza. Piuttosto, utilizzando le competenze/abilità dell'ascolto attivo, che saranno presentati in questo libro, il peer counselor aiuta la persona a chiarire i propri pensieri e sentimenti e ad esplorare le varie opzioni e soluzioni.

Peer counseling è riconosciuto come una utile e credibile alternativa per l'insegnamento e la formazione dei giovani. In adolescenza, il sostegno di un gruppo "alla pari" è spesso più importante di quello che possono offrire gli adulti. Generalmente,

il Pere consueling viene svolto nelle strutte sanitarie, educative, formative e che operano nel sociale.

CONOSCERE IL PEER CONSUELING: ATTIVITA'

Attività „PROBLEM-SOLVING MAN“

L'obiettivo di questa attività è di identificare i problemi che sono comuni nei bambini, negli adolescenti e nei giovani.



ISTRUZIONI:

1. scegliere una figura di un uomo,
2. Osservare la sua faccia ed elencare i problemi che l'uomo posso avere;

Dividere in gruppi i problemi individuati, in base all'età dei partecipanti che hanno fornito le risposte.

Problemi che incontrano i bambini di 7-8 anni:

- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____

Problemi che incontrano i bambini di 9-10 anni:

- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____

Problemi che incontrano gli adolescenti di 11-12 anni:

- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____

Problemi che incontrano gli adolescenti di 13-14 anni:

- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____

Problemi che incontrano i giovani di 15-16 anni:

- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____

Problemi che incontrano i giovani di 17-18 anni:

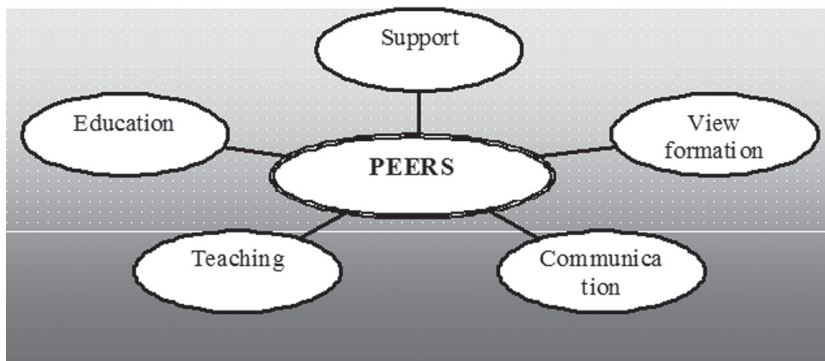
- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____

2. Discussione di gruppo sui problemi identificati

DISCUSSIONE

Utilizzando i risultati dell'esercizio „PROBLEM-SOLVING MAN“ e gli schemi del PC usati nel campo sanitario, educativo e sociale, discutere in gruppo quali problemi, identificati in precedenza, potrebbero essere risolti con l'aiuto del Peer Counseling:

PEER COUNSELING NEL CAMPO SANITARIO, EDUCATIVO E SOCIALE



DISCUSSIONE

Rispondere alle seguenti domande:

- Quali elementi possono aiutare il sistema del PC ad essere efficace?

- Che cosa potrebbe essere un aiuto concreto per migliorare il programma?

- Quali strutture potrebbero cooperare con le istituzioni scolastiche?

- Perché il peer counseling è efficace?

- Che cosa lo rende efficace?

2.2. Progettare un programma di Peer Counseling

Questa parte di formazione rivolta agli insegnanti, introduce che cosa si deve tenere presente quando si progetta un intervento di Peer Counseling. Probabilmente avrete familiarità con le tecniche che verranno affrontate in quanto faranno parte del vostro lavoro quotidiano oppure le avrete utilizzate in altri contesti.

Le vostre riflessioni e le esperienze precedenti sono molto importanti. La metodologia usata è basata sulla partecipazione attiva e dal grado di coinvolgimento dei partecipanti.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE DEGLI INSEGNANTI DESTINATE ALLA PIANIFICAZIONE DEL PC

Come iniziare:

Dopo avere ascoltato l'introduzione del Consulente, i partecipanti prenderanno parte ad una sessione di brainstorming contribuendo con le proprie idee a definire cosa è necessario considerare quando si vuole introdurre il programma nelle scuole.

Formare due o più gruppi ai quali verranno concessi 5 minuti per riflettere e scrivere che cosa è essenziale per pianificare un intervento di PC.

Ogni gruppo dovrà presentare le proprie riflessioni che verranno trascritte sulla lavagna a fogli mobili.

Dopo l'esposizione di tutti i partecipanti, si verificherà se sono stati considerati tutti gli elementi.

(MATERIALE DI SUPPORTO A)

MATERIALI:

- fogli,
- penne,
- lavagna a fogli mobili.

Riflessione sui motivi per introdurre il PC nelle scuole e discussione sulle caratteristiche del gruppo target.

A tutti gli insegnanti verrà somministrato un questionario, il quale aiuterà a riflettere sulla situazione esistente nella propria scuola e sui motivi che giustificano l'introduzione del PC.

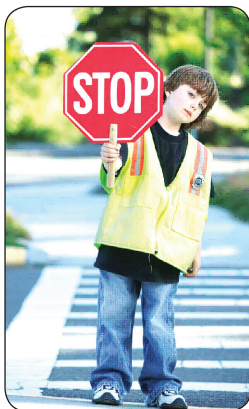
Dopo avere compilato il questionario, si terrà una discussione mirata al confronto delle situazioni nelle scuole partendo dal punto di vista degli insegnanti.

MATERIALE:

- questionario,
- fogli,
- penne.

Regole

Tutti i partecipanti parteciperanno alla seguente discussione:



- Perché abbiamo bisogno delle regole? Sono effettivamente necessarie?
 - Come stabiliremo le regole (metodo)?
 - Che cosa vogliamo stabilire con le regole?
- Per ciascuna domanda, il consulente scriverà le risposte ottenute dai partecipanti.



(MATERIALE DI SUPPORTO C)

La seguente espressione può essere usata per la discussione di gruppo:

“Le regole sono fatte per essere infrante”.

MATERIALE:

- lavagna a fogli mobili

Creatività

Presentare, scritte su un grande foglio, le seguenti affermazioni:

- Mi piace dare istruzioni precise e mi aspetto che gli studenti le seguano.
- Mi piace dare agli studenti spazio e possibilità di utilizzare le loro idee e metodi per la risoluzione dei problemi.

Dividere gli insegnanti in due gruppi. Un gruppo difende la prima affermazione e l'altro gruppo la seconda. Le due squadre devono motivare i lati positivi della propria affermazione utilizzando il metodo dei pro ed i contro. Per ogni difesa positiva della loro dichiarazione si riceve una più (+) e viene dato un meno (-) all'altra squadra. Il gruppo che ha totalizzato maggior numero di + vince. Durante la discussione è richiesta a ciascuna squadra di difendere la propria affermazione anche dagli attacchi negativi che vengono mossi dalla squadra opposta.

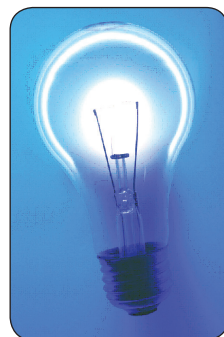
MATERIALI:

- Foglio grande di carta,
- Post it con scritto + e -,
- lavagna.

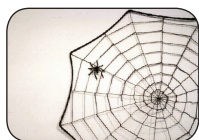
Gestione del tempo

Gli insegnanti ricevono delle schede di lavoro sulle quali dovranno inserire le proprie idee in relazione ai fattori che influenzano la gestione-pianificazione del tempo durante le attività di PC.

Al termine, segue la discussione di gruppo per constatare se tutti i fattori sono stati presi in considerazione.



(MATERIALE DI SUPPORTO D).

**MATERIALI:**

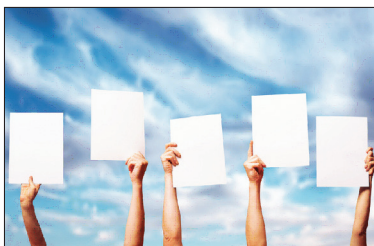
- delovni list – “pajek načrtovalec”,
- papir.

Valutazione

Con l'aiuto del questionario, gli insegnanti stabiliscono che cosa vogliono valutare e quando è necessario farlo. Sono invitati a riflettere su cosa hanno bisogno ai fini della valutazione e su quali strumenti e metodi possono utilizzare. Ciascun partecipante presenterà il proprio lavoro che verranno trascritte sulla lavagna. Successivamente, gli insegnanti sono invitati a preparare un breve questionario per gli studenti che devono essere utilizzati entro la fine del programma PC.

MATERIALI:

- questionario,
- penne,
- lavagna,
- fogli.



MATERIALI DI SUPPORTO

Materiale di Supporto (A)

Che cosa dobbiamo prendere in considerazione in sede di pianificazione PC:

- gli obiettivi della realizzazione del progetto,
- la motivazione personale (perché io, come insegnante, vogliono farlo)
- attività educative (curriculum),
- personale della scuola, risorse tecniche,
- piano di cooperazione con i collaboratori esterni, supporto esterno,
- calendario di attuazione del progetto,
- il piano finanziario,
- piano di cooperazione con le organizzazioni e le istituzioni locali,
- piano di presentazione dei risultati del progetto,
- la riflessione sull'esperienza,
- analisi del background degli studenti,
- valutazione sulle capacità degli studenti.

Support Material (C)

1. Perché abbiamo bisogno delle regole?

Comunicazione, comprensione, ambiente sicuro, accertare i risultati ottenuti, ideazione della struttura...

2. Come stabiliremo le regole?

Insieme agli allievi, da altri che già conoscono il PC o da altri programmi simili,

Priorità del lavoro di squadra → outcomes → verifica dei risultati → modifiche

3. Che cosa vogliamo stabilire con le regole?

- puntualità,
- disciplina,
- comunicazione,
- relazioni nel gruppo,
- sanzioni...

Violazione delle regole:

Trovare i motivi che portano alla violazione delle regole → conseguenze per chi le ha violate/ modifiche apportate, regole rifiutate.

Per ottenere maggiori risultati è bene che le regole vengano fissate insieme agli studenti lasciando spazio alle loro idee. Le regole possono essere trascritte su dei fogli e affisse ai muri della classe, in modo che siano ben visibili.

Materiali di Supporto (D)

La pianificazione del tempo è influenzata da:

- Gruppo di destinatari e loro bisogni/problemi,
- Disponibilità,
- Lugo,
- Disponibilità dei collaboratori esterni.

Materiale di Supporto (E)

VALUTAZIONI

Ci sono molti tipi di valutazioni che si possono realizzare, sta al team decidere ciò che è importante affrontare.

Cosa:

- Numero degli studenti partecipanti
- Conoscenze e skills dei partecipanti (comunicazione, problem-solving, abilità sociali, stima di sé, desiderio di cambiare...)
- implementazione
- efficacia della metodologia usata dai consulenti
- atteggiamento degli studenti verso il programma
- miglioramento del successo scolastico
- miglioramento del clima scolastico
- miglioramento dei rapporti relazionali
- altro _____:

Chi:

- peer counsellors
- studenti coinvolti nel peer counselling
- tutti gli studenti della scuola
- insegnanti
- altro _____:

Strumenti di valutazione/metodi:

- questionari
- schede di lavoro
- questionari *ex ante*
- questionari *ex post*
- osservazione
- altro _____:

2.3. Partnership sociale e professionale (come sviluppare una rete)

Stare in rete o adoperarsi perché ciò accada consente di allargare il proprio sapere non solo in virtù di un processo di accumulazione teorica, ma per il fatto che questo sapere verrà messo a contatto con altre capacità professionali e altre competenze in grado di assicurargli un'espansione positiva e costante.

Che cos'è il networking?

Il Networking è un concetto molto semplice, basta tenere traccia delle persone che conosci nella tua vita personale e professionale. Soprattutto le persone che potrebbero rappresentare una risorsa da utilizzare nel momento in cui pensi di cambiare lavoro o di migliorarlo.

Chi dovrebbe far parte del mio network?

Chiunque si incontra o si conosce può far parte della rete. Non si sa mai che avranno ciò che stai cercando.

Come faccio a espandere il mio network?

Sfruttate i contatti delle persone che conoscete. Chiedete ai partner se possono aiutarvi a ottenere le informazioni di cui avete bisogno. Attivate altri canali quali le scuole le organizzazioni i contatti di altre persone coinvolte.

Cosa dire quando devo contattare qualcuno per farlo aderire alla mia rete?

Se non si conosce bene, spiegare chi siete e come ne siete venuti a conoscenza. Essere chiari e specifici, in modo da capire subito se è interessato o meno.

REFERENCES:

<http://www.careeronestop.org/>

SESSIONE 3: COME FUNZIONA IN PRATICA?

INTRODUZIONE

Tale sessione è imperniata sulla presentazione e sulla verifica di diversi modelli pratici, metodi e strategie formative.

1. PRESENTAZIONE DI ATTIVITÀ CHE UTILIZZANO STRATEGIE DI LAVORO DI GRUPPO

Le strategie di lavoro di gruppo vengono impiegate:

- per la conoscenza del gruppo e la comprensione di alcune questioni;
- per la relazione e la comunicazione tra i membri del gruppo;
- per i progressi individuali e la comunicazione all'interno del gruppo;

Insegnanti o formatori formano un gruppo, solitamente di 3-5 componenti, secondo i propositi che s'intendono raggiungere. Di seguito vengono presentate alcune tecniche che possono essere impiegate per raggiungere differenti risultati:

COLLAGE

Il Collage è una tecnica di pittura e mosaico fatta dai membri del gruppo attraverso l'impiego di diversi materiali: carta, fogli di giornale, fornicci, colla, pennarelli, ecc.

L'insegnante/formatore divide la classe in gruppi di 3-5 componenti e procede alla illustrazione del compito. È sua cura seguire l'evolversi del lavoro del gruppo e come i suoi membri interagiscono tra loro e sono organizzati. In base a tali osservazioni, l'insegnante/formatore trae le sue conclusioni e ne discute con la classe.



TORRE

Lo scopo di tale attività è quello di sviluppare le capacità di problem-solving attraverso la creatività e la cooperazione tra il gruppo.

Per lo svolgimento di tale attività, l'insegnante/formatore ha bisogno di circa 60 cannuce per ciascun gruppo, di puntine da disegno e di un barattolo pieno di sabbia. L'intero gruppo viene suddiviso in sottogruppi di 4-5 componenti, i quali devono costruire una torre, alta almeno 30 centimetri, fatta al massimo di 60 cannuce, e alla cui sommità bisogna collocare il barattolo riempito di sabbia. Lo scopo è quello di far reggere la torre di cannuce per almeno 10 secondi. Man mano che si procede, il tempo di resistenza della torre sarà sempre maggiore, così come il peso che dovrà sostenere.



2. LEADERSHIP DI GRUPPO: COMPRENDERE, SVILUPPARE E RAFFORZARE LE CAPACITA' DI LEADERSHIP

Le capacità che un leader deve possedere includono: comunicazione, ascolto, lavoro di gruppo, aiuto degli altri. Un bravo leader deve possedere integrità ed onestà, non deve dominare il gruppo, ma focalizzare la sua attenzione sul gruppo cercando di aiutarlo e di fargli raggiungere gli scopi prefissati.

Un buon leader deve comprendere se stesso attraverso l'identificazione delle cose che lo rendono speciale con la prospettiva di eventuali miglioramenti.

Le attività di seguito elencate possono essere utili per capire il valore, gli obiettivi e i sentimenti di un leader.

ATTIVITÀ 1: Qualità di un vero leader

1. Pensa a qualcuno che conosci che ritieni un buon leader.
2. Quali qualità questa persona possiede che attirano la tua attenzione?
3. Quali tra queste qualità tu possiedi?
4. In cosa dovresti migliorare?

ATTIVITÀ 2: Lavora sulle tue potenzialità

Prendi nota di particolari situazioni in cui hai mostrato buone qualità di leadership, ad esempio nell'ambito scolastico o semplicemente con i tuoi amici. Pensa a come ti sei sentito in quelle situazioni e se sei stato in grado di prendere la decisione più giusta.

Capacità comunicative

Un buon leader deve essere un buon comunicatore. Deve riuscire a spiegarsi bene, a farsi capire e ad essere un buon ascoltatore per il suo interlocutore. Il messaggio comunicativo include non solo il parlato, ma anche la scrittura, e la comunicazione non verbale.

ATTIVITÀ 3: Fare una buona impressione

Nella comunicazione quotidiana, l'impressione che si fa sugli altri è basata più sulla forma che sul contenuto. Attuali ricerche hanno mostrato, infatti, che ciò che gli altri percepiscono da un messaggio si basa su:

- 10% su cosa si dice
- 40% su tono della voce
- 50% su impatto fisico

Di seguito alcuni suggerimenti su cosa va fatto e su cosa non va fatto al fine di fare una buona impressione sugli altri:

<p><u>FARE:</u> Sorridere Stare in piedi durante la spiegazione Avere una giusta postura Tenere testa alla platea Mantenere il contatto visivo Parlare in modo chiaro Vestirsi in modo appropriato Mostrare entusiasmo Poca gestualità</p>	<p><u>NON FARE:</u> Masticare chew gum Indossare un cappello Rivolgere lo sguardo in basso Usare un linguaggio colloquiale</p>
---	--

La pratica è il miglior modo per migliorare le doti comunicative. Immagina, ad esempio, di presentare un amico o un ospite durante un meeting. Posizionati di fronte allo specchio e fai pratica con questa presentazione. Maggiore è la pratica, maggiore sembrerai naturale.

Anche dall'osservazione degli altri è possibile trarre degli spunti, notando il modo in cui questi realmente comunicano ed apportando dei miglioramenti.

ATTIVITÀ 4: Capacità di comunicare con il gruppo

Un buon leader deve essere in grado di comunicare con tutti i membri del gruppo. Ciò significa non solo sapersi esprimere chiaramente, ma anche saper ascoltare, incoraggiare gli altri ad

esternare e a condividere i loro pensieri.

Di seguito alcune affermazioni e quesiti utili a farti comprendere il tuo grado di comunicabilità in un gruppo.

Attribuisciti un punteggio in base alle affermazioni di seguito riportate, usando al seguente scala:

Mai (M) 1 2 3 4 5 6 7 8 Sempre (S)

1. Se fossi il leader di un gruppo, incoraggerei ciascun componente a porre delle domande fino a quando sarai sicuro che hanno capito le mie istruzioni.
2. Se io fossi un componente del gruppo e non avessi capito le spiegazioni del leader, starei in silenzio e non chiederei ulteriori spiegazioni.
3. Se io fossi un componente del gruppo e non avessi capito le spiegazioni del leader, gli chiederei immediatamente un chiarimento.
4. Fai capire agli altri membri del gruppo la tua approvazione?
5. Fai capire agli altri membri del gruppo la tua disapprovazione?
6. Cerchi di capire cosa pensano i membri del gruppo?
7. Incoraggi il gruppo ad esprimere i loro pensieri?
8. Cerchi davvero di comprendere le intenzioni del gruppo prima di approvarle o disapprovarle?
9. Quante volte cerchi di interpretare le intenzioni del gruppo, prima di rispondere?
10. Quante volte non esprimi al gruppo le tue intenzioni, i tuoi pensieri, le tue idee?

ATTIVITÀ 5: Qual è il tuo stile?

Da sempre, filosofi, scrittori, psicologi e scienziati di tutto il mondo hanno studiato e scritto sulla personalità umana, ma molti studi sono giunti alla conclusione di catalogare i comportamenti secondo quattro gruppi distinti, o stili comportamentali, che verranno illustrati nella tabella che segue. Leggi le descrizioni e cerca di individuare il tuo stile e le caratteristiche che contraddistinguono la tua personalità. È tuttavia importante capire che nessuno stile è migliore o peggiore di un altro, né si può definire buono o cattivo.

ATTIVITÀ 6: Cosa c'è in un nome?

Sono stati attribuiti diversi nomi ai quattro stili comportamentali, elencati di seguito:

Stile A: Espressivo, Socievole, Comunicativo

Stile B: Cortese, Attento, Sensibile,

Stile C: Riflessivo, Analitico, Rigoroso

Stile D: Dominante, Preparato, Competente

Sia l'attività individuale che quella di gruppo consiste nel pensare ad un animale che rappresenti ciascuno stile e successivamente ad un amico ad un familiare e identificarlo con uno degli stili comportamentali.

I quattro stili comportamentali

A	B
<ul style="list-style-type: none"> – Mi piace fare le cose se stimolato dagli altri. – Mi piace mostrare ciò che so fare – Mi annoiano i lavori impostati – A volte ho difficoltà nel seguire le regole – Mi piace il rischio – Mi fido del mio istinto – Mi piace imparare attraverso la pratica. 	<ul style="list-style-type: none"> – Mi piace essere circondato da persone – So ascoltare – Mi piace parlare – Mi piace scrivere lettere e appunti – I mie amici mi parlano dei loro problemi – Sono un buon amico – I complimenti mi motivano
C	D
<ul style="list-style-type: none"> – Mi piace essere ordinato ed organizzato – Sono affidabile e leale – Mi piace la scuola e ho rispetto per le autorità. – Non mi piacciono i cambiamenti. – Mi sento in colpa se faccio un errore 	<ul style="list-style-type: none"> – Sono curioso e ho sempre domande – Cerco di capire il perché delle cose – Mi annoia la routine – Preferisco analizzare tutte le possibilità prima di prendere una decisione – A volte preferisco lavorare in solitudine

ATTIVITÀ 7: Cosa significano?

Non esiste uno stile giusto o sbagliato per un leader. Ciò che è importante è capire le proprie potenzialità e debolezze, ed apprezzare le differenze altrui. Un bravo leader impara a lavorare con gli altri, a capirli e a motivarli, senza pretendere di cambiare il loro modo di essere, ma adattandovisi.

Pensa a qualcuno con cui a volte trovi difficoltà a relazionarti. Pensa a quale stile tra i quattro sopra illustrati potrebbe appartenere. A volte capita che possano sorgere problemi di competitività tra persone appartenenti allo stesso stile. Ad esempio, due persone dello stile D tendono a prevaricare l'una sull'altra, e così lo scontro è inevitabile. Altre volte nascono incomprensioni tra persone

completamente diverse, ad esempio una persona appartenente allo stile A ed una persona appartenente allo stile C.

Pensa al tipo di comportamento che hai tenuto in una situazione nella quale hai incontrato difficoltà a comunicare con gli altri. Ti saresti potuto comportare meglio?

In futuro, pensa alle situazioni anche secondo il punto di vista altrui, cercando di comprenderlo e adattandoti.

ATTIVITA' 8: prendere una decisione

Prendere una decisione a volte può essere difficile. I seguenti punti possono aiutare a migliorare la tua capacità di prendere una decisione:

1. Identifica il problema.
2. Raccogli informazioni,
3. Proponi delle alternative, e valutale
4. Decidi sul da farsi
5. Prendi una decisione.
6. Valuta il risultato.

Pensa ad una decisione che devi prendere e scrivila su un foglio. Successivamente segui i punti sopra descritti e discutine con il gruppo.

ATTIVITA' 9: Pianificare gli obiettivi

La pianificazione degli obiettivi è molto importante sia per un gruppo che per un leader. Gli individui hanno bisogno di seguire un leader che abbia le idee chiare e un chiaro senso di cosa ha intenzione di fare.

Alcuni giovani non hanno ancora ben chiari i loro obiettivi perché hanno paura di non riuscire poi a raggiungerli e quindi di fallire.

1. Obiettivo

- **Decide cosa vuoi!**

L'obiettivo è qualcosa che tu vuoi raggiungere e che deve soddisfarti.

- **Sii specifico e scrivilo!**

Scrivere il tuo obiettivo ti aiuta a concentrarti su quello che vuoi ottenere.

2. Benefici

- **Cos'è una ricompensa?**

Scrivi una lista di risultati che ti aspetti di ottenere dal raggiungimento dell'obiettivo e usali come incentivo e motivazione.

3. Ostacoli

- **Cosa ostacola il tuo percorso?**

Quasi sempre s'incontra un ostacolo prima di raggiungere un obiettivo. Riconosci i possibili ostacoli e scrivilli.

4. Pianificazione dell'azione

- **Quali risorse possiedi?**

Tempo, attitudini, risorse in tuo possesso che possono aiutarti nel raggiungimento del tuo obiettivo.

- **Di che risorse hai bisogno?**

Risorse o capacità aggiuntive di cui hai bisogno.

- **Quale azione puoi intraprendere?**

Persone e mezzi che possono aiutarti ad acquisire le capacità che non possiedi

5. Data di compimento

- **Quando raggiungerai il tuo obiettivo?**

È importante stabilire un termine entro il quale porterai a conclusione il tuo obiettivo per mantenere la giusta motivazione.

TABELLA DEGLI OBIETTIVI

Breve termine _____

Medio termine _____

Lungo termine _____

1. Obiettivo:

2. Benefici:

3. Ostacoli:

4. Azioni:

5. Date di compimento:

ATTIVITA' 10: Come sono organizzati i gruppi?

Alcuni gruppi sono informali. Non hanno cioè un responsabile, incontri pianificati o attività prestabilite. Un gruppo scolastico, ad esempio, può essere definito come gruppo informale. I gruppi formali, invece, hanno un responsabile, compiti precisi e incontri prestabiliti.

Fai una lista di gruppi informali e formali a cui appartieni:

Gruppi a cui appartengo

Informali:

Formali:

Leader formali vs. leader informali

Così come ci sono gruppi informali e formali, ci sono leader informali e formali. Il ruolo del leader formale è quello di dirigere l'incontro. Al contrario, il ruolo del leader informale è quello di condividere tutto con il gruppo.

ATTIVITA'11: Gestire un vero meeting

Un leader formale di un gruppo, come il presidente di una società o di una commissione, ha come responsabilità primaria quella di gestire il meeting. Di seguito sono riportati alcuni suggerimenti per la gestione di un meeting.

Usa la seguente scala per descrivere la frequenza di alcuni tuoi comportamenti:

Mai (M) 1 2 3 4 5 6 7 8 **Sempre (S)**

Puntualità del meeting: Incentiva chi è puntuale e non i ritardatari. Tono

Impostazione adeguata: Fai sentire i partecipanti a proprio agio e accertati che nella stanza ci sia una giusta luce e una giusta temperatura.

Preparazione ed organizzazione: Non iniziare mai un meeting senza un programma.

Rispetta il programma: Focalizza la discussione sui temi previsti dal programma, evitando interruzioni.

Incoraggia la partecipazione: Invita al dibattito e a porre domande ed esprimi la tua idea solo dopo aver ascoltato quella degli altri.

Mantieni il controllo: Non permettere a nessun partecipante di prendere in mano la discussione, né aprire singoli dibattiti.

Termina con una nota positiva: Riassumi gli argomenti, traccia azioni future e stabilisci il prossimo incontro.

ATTIVITÀ 12: Sviluppo delle capacità di squadra

Quando i componenti di un gruppo lavorano in stretta collaborazione, è più facile raggiungere gli obiettivi prefissati. Attraverso lo sviluppo delle capacità di lavorare in squadra, i singoli componenti possono sviluppare anche le loro capacità di leadership.

Dopo aver letto le seguenti descrizioni, e pensando a situazioni in cui le hai messe in pratica, pensa a che tipo d'impatto hanno avuto su di te e fai le tue considerazioni

1. Sostegno: Essere amichevole, ricettivo verso gli altri, sostenere le loro idee e i loro punti di vista.

Considerazioni personali:

2. Coesione del gruppo: Mantenere aperti i canali di comunicazioni, facilitare la comunicazione tra i partecipanti, invitare i partecipanti alla condivisione delle idee.

Considerazioni personali:

3. Compromesso: Offrire un compromesso ammettendo gli errori.

Considerazioni personali:

4. Riassunto: Riassumere i vari punti del dibattito ed eventualmente chiarirli.

Considerazioni personali:

5. Ascolto: Ascoltare cosa dicono gli altri e accertarsi di avere capito le loro intenzioni.

Considerazioni personali:

ATTIVITA' 13: Comportamenti problematici del gruppo

Un bravo leader deve essere pronto ad affrontare anche le situazioni difficili. Ecco alcuni esempi di comportamenti difficili da trattare e le relative soluzioni.

1. Il Gruppo non è pronto ad iniziare: Se molte persone sono in piedi e girano intorno alla classe, bisogna richiamare la loro attenzione, invitandoli ad iniziare l'attività e a non perdere tempo

Considerazioni personali:

2. Il gruppo non è ricettivo: Se il gruppo non è attivo per un lungo periodo potrebbe essere utile rivolgersi ad uno dei componenti e coinvolgerlo nel dibattito.

Considerazioni personali:

3. Mancanza di serietà: Richiama l'attenzione del gruppo evidenziando che qualcuno non si sta comportando in modo serio.

Considerazioni personali:

4. Caos! Parlano tutti insieme: E' bene ricordare al gruppo di ascoltare gli altri e di parlare uno per volta onde evitare confusione.

Considerazioni personali:

5. Singole conversazioni: Questo tipo di situazione disturba il gruppo per cui è importante riportare l'attenzione di chi sta discutendo al punto centrale del dibattito.

Considerazioni personali:

6. Il gruppo è fuori tema: Se la discussione si è allontanata dal tema principale, bisogna ricondurre il gruppo al dibattito in corso.

Considerazioni personali:

7. Formazione di sottogruppi all'interno del gruppo: Bisogna coinvolgere tutti i componenti del gruppo e fare capire loro che è importante socializzare con gli altri.

Considerazioni personali:

8. Contrasti all'interno del gruppo: Se alcuni componenti del gruppo contrastano con gli altri, bisogna intervenire facendo capire che è importante rispettare le idee degli altri anche se sono diverse dalle nostre.

Considerazioni personali:

9. Nervosismo del leader: E' normale per un leader sentirsi agitato e nervoso, ma è importante in questi casi rompere il ghiaccio, mostrando calma e sorridendo.

Considerazioni personali

Guida alle capacità del leader

La seguente guida è utile per comprendere potenzialità e debolezze del leader, assegnando ad ogni definizione un punteggio da 1 a 3:

	Molto bene	Bene	Occorre migliorare
1. Sono consapevole delle mie capacità	3	2	1
2. Sono entusiasta	3	2	1
3. So cosa è importante per me.	3	2	1
4. So ammettere i miei errori.	3	2	1
5. So esprimermi chiaramente.	3	2	1
6. So parlare di fronte ad un gruppo.	3	2	1
7. So ascoltare.	3	2	1
8. Non impongo le mie idee agli altri.	3	2	1
9. Capisco e accetto le differenze altrui.	3	2	1
10. So incoraggiare gli altri.	3	2	1
11. So confrontarmi con gli altri	3	2	1
12. Ho la volontà di correggere il mio comportamento.	3	2	1
13. Seguo uno schema per prendere le decisioni.	3	2	1
14. So usare le mie risorse.	3	2	1
15. Riesco a portare a termine un obiettivo.	3	2	1
16. So stilare e portare avanti un programma	3	2	1
17. So collaborare con gli altri.	3	2	1
18. So lavorare come membro di una squadra	3	2	1
19. So organizzare un gruppo di attività.	3	2	1
20. So coinvolgere gli altri.	3	2	1

Conclusioni

Attraverso lo svolgimento di tutti gli esercizi presentati, il leader è in grado di aumentare e migliorare le proprie potenzialità e capacità, in modo da poter essere il più utile possibile ad un gruppo.

3. CREAZIONE ED UTILIZZO DI ESERCIZI INTERATTIVI

Gli esercizi interattivi rappresentano uno strumento utile per un lavoro di gruppo e di collaborazione. È molto più interessante lavorare con essi piuttosto che con carta e penna. Di seguito scoprirai come creare un esercizio tipo **"Polling-station"** @ <http://assistschool.org/> sito internet

Come creare un esercizio di tipo "Polling-station"

1. Tra i **tipi di esercizio** devi scegliere **Polling-station**.
2. Clicca su un tema.
3. Nella pagina iniziale troverai una lista di **Esercizi**.

Troverai Aggiungi Esercizio e dovrai compilare con:

- **Nome** dell'esercizio
 - **Breve descrizione** dell'esercizio
 - **Scegli gruppi casuali: si/no** Il si mostra i gruppo casualmente. Il no mostra i gruppo in modo ordinato
 - **Pubblico:** Hai 3 scelte:
 - **non pubblico** - metti "si" se non vuoi rendere pubblico il tuo esercizio
 - **pubblico in parte** – se metti "si" il tuo esercizio sarà pubblico a te a agli utenti registrati.
 - **totalmente pubblico** – clicca "si" se vuoi rendere pubblico il tuo esercizio a tutti gli utenti.
 - **Limiti di tempo:** Definisce la durata del gioco.
 - **Chiudi: si/no** Puoi chiudere l'esercizio.
 - **Nascosto si/no** Se scegli no, non apparirà il tuo esercizio nella lista con gli altri.
 - Alla fine premi **"Aggiungi esercizio"**!
4. L'esercizio verrà mostrato nella lista insieme a tutti gli altri. Basterà cliccare e si potrà iniziare. Sotto il nome dell'esercizio troverai **Aggiungi un gruppo**.

Come aggiungere un gruppo?

- **Nome del gruppo** Scrivi il nome che hai scelto per il tuo gruppo, usando solo lettere e numeri.
- **Ordine dei gruppi** Se preferisci, far comparire prima un gruppo piuttosto che un altro.
- **Mescola le domande del gruppo: si/no** se vuoi che le domande siano presentate in maniera casuale o ordinata.
- **Quantità delle domande** Scegli il numero di domande per ogni gruppo.
- Alla fine clicca **Aggiungi gruppo**.

Come aggiungere domande al gruppo?

- Clicca sul **primo gruppo** e troverai **Aggiungi domande**
- **Domanda** per aggiungere la domanda.
- **Risposta** per rispondere.
- **Ordine delle domande** Per controllare l'ordine di presentazione delle domande.
- **Risposta sbagliata** Per collocare le risposte inesatte.
- Alla fine cliccare su **Add question**.
- Puoi continuar ead aggiungere altri gruppi.
- Se hai introdotto una risposta sbagliata puoi cliccare su **Cambia**.

Se vuoi vedere i tuoi esercizi prima di renderli pubblici, clicca su "cambia" e poi clicca sul link degli esercizi.

4. CASI STUDIO COME MEZZO PER SVILUPPARE ED ESERCITARE ABILITA'

4.1. *Trattare le diversità*

La questione della diversità è importante ed influente nell'ambito scolastico. La loro trattazione verte su come i membri appartenenti alla comunità scolastica sono abili nel capire e nell'accettare le persone considerate "diverse".

Obiettivi:

- Riconoscere differenze e similitudini tra le persone.
- Comprendere punti di vista, stereotipi, clichè, ecc..
- Rafforzare la volontà di calarsi nei problemi quotidiani degli individui che vivono in un contesto culturale e socio-economico diverso.

Esistono una serie di soggetti, temi ed obiettivi da trattare con mezzi differenti. Gli obiettivi sono stabiliti dal leader del gruppo (coordinatore) ed avranno come soggetto:

- Destinatari (educatori, studenti, bambini, genitori)
- La grandezza del gruppo
- I temi da trattare
- I bisogni del gruppo

Attività programmate per la fase iniziale

a) All'inizio è importante presentarsi l'uno con l'altro al fine di costruire un'atmosfera rilassata e socializzare.

Esercizi indicativi

- "Il nome di una storia", partendo dallo scrivere un nome su un foglio, messo al centro del gruppo, e poi raccontare una storia basata proprio su quel nome.
- Presentazioni (per un gruppo ampio) .

A tutti i partecipanti viene chiesto di alzarsi in piedi e camminare gironzolare per la stanza. Salutare e stringere la mano a chi si incontra e presentarsi.

- b) Ai partecipanti viene chiesto di lavorare singolarmente: identificare 4 necessità e poi discuterne con gli altri.
- c) I risultati ottenuti nella sessione preliminare rappresentano un resoconto dei risultati ottenuti dal coordinatore.

Verso una migliore comprensione

A. Tutti i partecipanti sono dotati di un caso studio per poter prendere parte al processo simulativo senza coinvolgimenti personali, attraverso la condivisione di esperienze altrui, ma senza identificarvisi.



B. I partecipanti scelgono il loro ruolo.



C. Formano i gruppi secondo i ruoli, che sono gli stessi per ogni gruppo. Discutono dei casi studio secondo i loro ruoli e scrivono in un diario come si sentono e e cosa pensano di fare.



D. Sensazioni: Ogni gruppo legge il proprio diario a tutti gli altri gruppi e il coordinatore alla fine chiederà a ciascun gruppo di esprimere il proprio pensiero e le proprie sensazioni a riguardo di ciò che ha sentito.



E. Vengono formati altri piccoli gruppi, che scrivono le conclusioni finali.



- Nella sessione riassuntiva, il coordinatore legge i resoconti e risultati finali.

Altri esercizi indicativi potrebbero essere:

Il gioco della esclusione in cui i partecipanti, ai quali viene dipinto il viso con un colore diverso per ognuno, vengono divisi in tre gruppi. Secondo il colore, i partecipanti hanno dei ruoli e dei poteri che altri non hanno e, quindi, possono anche dare ordini ed altri di conseguenza devono ubbidire. Ci sarà poi uno scambio di colori e ruoli e verrà data la possibilità ai partecipanti di esprimere le loro sensazioni.



“La bugia”

Ai partecipanti viene chiesto di scegliere un partner per formare una coppia e parlare dei propri gusti, dei proprio hobby, dei viaggi, ecc. Durante la discussione, ciascuno di essi dice una bugia e il gioco consiste nell’indovinare di che bugia si tratta.

Presentazione di un film o parte di un film

Viene chiesto ai partecipanti di esprimere le loro sensazioni e i loro pensieri su ciò che hanno visto.

Valutazione

Per la valutazione vengono utilizzati i seguenti metodi:

- questionari
- schede di attività
- questionari pre-formazione
- questionari post-formazione
- osservazioni

MATERIALI DI SUPPORTO

CASO DI STUDIO

Soraya è una ragazza musulmana di 16 anni. I suoi capelli sono coperti da un velo ed ha un viso molto grazioso. Sorride spesso, ma a volte si rattrista improvvisamente. Lei trascorre molto tempo a ridere scioccamente con le sue amiche.

Aveva dodici anni quando è arrivata in Grecia con la sua famiglia come rifugiata. Ha incontrato grandi difficoltà nella lingua greca e nella matematica.

Date le sue difficoltà di apprendimento ancora attuali, incomincia a parlare, raccontandoci dei suoi problemi e del fatto che il padre l’accusa di essere stupida. La scuola organizza una riunione durante la quale il padre di Soraya chiede perché la figlia non fa alcun progresso al contrario del figlio che è molto intelligente. Incomincia poi a parlare di Sadam Hussein, fornendo dettagli

sulle torture. Parla e parla... Infine è necessario fermarlo e gli viene chiesto se pensa che faccia bene a Soraya ascoltare simili cose, ma egli sembra non capire la domanda.

Soraya non dice molto nel corso di questa riunione e tutti sanno che il padre non le permette di vivere una vita come gli altri adolescenti. Inoltre, sono a conoscenza del fatto che Soraya segretamente sta frequentando un ragazzo. Soraya ha inoltre raccontato che quando va in spiaggia con la famiglia, lei e sua madre si siedono sulla sabbia vestite. Per lei questa situazione è molto triste, ma allo stesso tempo a lei non piacerebbe mostrarsi in costume da bagno. Un suo cugino a scuola si sta comportando da "spia", controllando il comportamento di Soraya, e probabilmente andrà a riferire tutto a suo padre.

4.2 Casi di Studio: Violenza, Bullismo ed Aggressività nelle scuole

Graziella, Katia Bruno - Euroform RFS (Italy)

Quando le persone (insegnanti, allievi, bambini, adulti) si trovano ad interagire e a relazionare tra loro, è normale che si verificano delle divergenze di opinione, conflitti, disaccordi, dispute e discussioni. Questa sessione ha la finalità di aiutare gli insegnanti e gli allievi a migliorare la loro capacità di gestire efficacemente l'insorgere di una situazione conflittuale.

Le tematiche affrontate comprendono i differenti fattori di rischio che causano un comportamento violento nelle scuole e del nuovo fenomeno: "il bullismo,,.

Il bullismo è una combinazione di elementi che coinvolge non solo „lo spaccone“ e la vittima, ma tutti i ragazzi e le ragazze che ruotano intorno a loro. L'azione del bullo nei confronti della vittima è compiuta in modo intenzionale e ripetuto. Per parlare di bullismo non è sufficiente quindi che si verifichi un singolo episodio di angheria tra studenti, ma deve instaurarsi una relazione che, cronicizzandosi, crei dei ruoli definiti: il ruolo di colui che

le prepotenze le subisce (la vittima) e di chi invece le perpetua (il bullo). Il bullismo implica sempre uno squilibrio in termini di forza: non si dovrebbe perciò usare questo termine quando due compagni, all'incirca della stessa forza fisica o psicologica, litigano o discutono. È importante conoscere il bullismo da ogni singolo aspetto al fine di fare qualcosa per aiutare tutti i ragazzi che sono coinvolti in tali situazioni. I seguenti casi di studio sono stati raccolti dalle esperienze e dalle testimonianze delle famiglie, degli allievi, degli insegnanti e dal corpo non docente che lavorano nelle scuole di ogni ordine e grado del Nord e del Sud di Italia.

Territorio

Abbiamo scelto diverse scuole localizzate in città e aree territoriali diverse; al fine di rappresentare diversi contesti sociali economici e culturali

Provincia di Brescia: La scuola protagonista delle storie che verranno narrate è un Istituto professionale Statale per Eletttricisti. Il Territorio è circondato da montagne e forte è la presenza di realtà industriali.

Il primo problema che colpisce la popolazione scolastica è l'abuso di droga e di alcool., il secondo la dispersione e l'abbandono degli studi , il terzo problema è l'intolleranza razziale scatenata da una forte presenza di immigrati alla ricerca di lavoro.

Le altre esperienze sono state raccolte nelle scuole localizzate nella Provincia di Cosenza.

Cosenza: è una città con forti differenze sociali, culturali ed economiche. E' situata a nord della regione Calabria, nasce nella valle del fiume Crati in una cornice di colli e montagne coltivate e abitate fino a notevole altitudini. E' uno dei centri economici e culturali più importanti della Calabria. Essa comprende una parte antica, pittoresca e vivace e una moderna. La parte moderna della città è diventata col passare del tempo un importante centro amministrativo, economico, culturale ed artistico. Nella

città vecchia la maggior parte degli adulti ed adolescenti hanno abbandonato gli studi e la scarsa scolarizzazione dei suoi abitanti si registra una elevata presenza di immigrati. La maggior parte delle scuole superiori sono localizzate in area ad alto rischio di criminalità. La popolazione scolastica è composta da studenti pendolari che provengono dai paesi dell'hinterland.

Campora S.G.: è un piccolo paese sul mare, culturalmente arretrato e con un basso livello sociale. Parte della popolazione adulta ha abbandonato gli studi durante o subito dopo la scuola dell'obbligo.

Impatti significativi:

- Analisi delle azioni contrastanti.
- Proporre interventi di controllo e prevenzione del bullismo.
- Accordo tra le scuole e gli insegnanti.
- Importanza delle indagini, conoscere le relazioni dei bambini.
- Integrazione di programmi sulla violenza attraverso azioni positive che migliorano il clima scolastico, la lotta all'assenteismo, l'abbandono scolastico e aiutano i bambini e gli adolescenti di fronte alle difficoltà di integrazione, incrementano la sinergia tra le scuole, i servizi e le associazioni attive a livello locale.

1° Caso di Studio: Indagare sull'intelligenza emotiva e Problem solving

Metodologia: caso di studio, esercizi, discussione, valutazione.

Tempi: 1,5 – 2,5 ore

Numero dei partecipanti: 6 - 10

Gruppo target: Insegnanti o Studenti

Materiale occorrente: fotocopie, slides

Obiettivi della sessione:

- Creare un clima armonioso tra i partecipanti,
- Animare la discussione e la riflessione su un episodio di discriminazione e di ribellione confusa con un'azione di

bullismo e violenza.

- Analizzare azioni contrastanti.
- Scoprire l'importanza delle indagini, conoscere i rapporti che si instaurano tra i bambini.

Obiettivi dell'attività:

La sessione include diverse attività, ognuna ha l'obiettivo di immergere il partecipante nella situazione e di investigare sulle proprie emozioni, interessi, proposte e risoluzioni. Tutte le esercitazioni possono essere utilizzate per la formazione degli insegnanti e degli studenti.

Suggerimenti per le attività formative:

Avere un'ottima gestione del tempo e preparare la scheda di lavoro prima che la sessione inizi.

Quando si presenta l'attività è necessario essere sintetici e chiari. Si consiglia di utilizzare le slides per le presentazioni delle attività: esse aiuteranno i partecipanti a comprendere e riconoscere gli argomenti e le tematiche. La metodologia utilizzata è quella interrogativa e "partecipativa", per incoraggiare la partecipazione e dare la possibilità a tutti di parlare ed esprimere le proprie opinioni.

Parole chiavi: parità a livello sociale, integrazione, vita multiculturale, stato culturale e sociale.

Attività 1.1	Tempo:	Materiale:
Presentare il caso di studio	10 minuti	Video proiettore, Slides

Introduzione

Un comportamento da "bullo" è un tipo di azione che mira deliberatamente a far del male o danneggiare. L'azione del bullo nei confronti della vittima è compiuta in modo intenzionale e ripetuto. Per parlare di bullismo non è sufficiente quindi che si verifichi un singolo episodio di angheria tra studenti, ma deve instaurarsi una

relazione che, cronicizzandosi, crei dei ruoli definiti: il ruolo di colui che le prepotenze le subisce (la vittima) e di chi invece le perpetua (il bullo). Il bullismo implica sempre uno squilibrio in termini di forza: non si dovrebbe perciò usare questo termine quando due compagni, all'incirca della stessa forza fisica o psicologica, litigano o discutono.

Location

Scuola materna privata situata a Cosenza, una città con forti differenze sociali, culturali ed economiche.

La storia

Marco, bambino di origine rom, frequenta una scuola materna privata grazie all'aiuto di alcune persone al quale è stato affidato. Marco non è socievole ed integrato, è un bambino violento. Viene organizzata una gita in uno zoo e il bambino non viene invitato a prendere parte. Il giorno in cui viene organizzata la gita, Marco viene accompagnato a scuola e vede che non ci sono bambini e chiede alla maestra dove sono gli altri. La maestra risponde che sono andati a giocare da un'altra parte perché lui è un bambino cattivo. Marco comincia a rompere e a buttare tutti i giochi.



Attività 1.2	Tempo:	Materiale:
Analisi delle domande	5 minuti	Video proiettore, Slides

L'analisi delle seguenti domande aiuterà il gruppo a capire perché i problemi scolastici sono particolarmente fastidiosi e sorprendentemente persistenti.

1. Qual è la situazione?
2. Come la percepiamo?
3. Quali cambiamenti possiamo proporre?

Attività 1.3	Tempo:	Attività	Materiale:
Test	20 minuti	individuale	Fotocopie

(TEST N° 1)	
1. Quale è la situazione?	Descrivere la situazione in termini pratici. Evitare o sostituire slogan, ridurre o sostituire i giudizi.
2. Come la percepiamo?	Approfondisci le angolature della tua percezione in funzione ai fatti che non sono stati descritti nella storia.
3. Quali cambiamenti possiamo proporre?	Esaminare i ruoli e le posizioni.

Attività 1.4	Tempo:	Attività	Materiale:
Analisi della situazione	5 minuti	Di gruppo	Video proiettore, Slides
Test n. 2	20 minuti	Individuale	Fotocopie
Test n. 3	10 minuti	Di gruppo	Fotocopie
Discussione, Valutazione	10 minuti	Di gruppo	Risultati dei Test

Scheda 1.

La Situazione

Domanda1: Qual'è la situazione?

Descrivere una situazione in termini pratici significa descriverla in modo tale che possiamo determinare se quella situazione sia cambiata, indipendentemente, dall'umore o dal giudizio personale. Al fine di descrivere una situazione senza essere in qualche modo influenzati è molto importante separare il problema dalla persona.

(TEST N. 2)

Problemi concreti

Dare diversi esempi di problemi concreti che sono stati adattati alle situazioni e alla persona.

In ogni caso dobbiamo avere (o immaginare) una persona specifica che sostiene di avere un problema.

Problemi concreti	Problemi	Situazione, Persona
(Test 2)		

Scheda 2.

(TEST N. 3)

Problemi astratti

Definire un elenco dei problemi astratti della scuola

	Problema	Situazione, Persona
	<i>Esempio:</i> ci sono problemi di alcool.	XX % degli studenti consumano dell'alcool.
Problemi astratti (Test 3)		

Scheda 3.

Attività 1.5	Tempo:	Attività	Materiale:
Esplorare la situazione	5 minuti	Di gruppo	Video proiettore, Slides
Test n. 4	20 minuti	Individuale	Fotocopie
Discussione, Valutazione	10 minuti	Di gruppo	Risultati dei test

Percezione

Domanda 2: come percepisci la situazione?

Per una determinata situazione, ogni persona avrà una sua percezione propria. Pertanto non dovremmo sorprenderci se per ciascun individuo, la stessa situazione è percepita diversamente. Per i problemi concreti, possiamo identificare facilmente le percezioni.

(TEST N. 4)

Percezione	Situazione	La mia percezione
(Test 4)	1.	
	2.	
	3.	

Scheda 4.

Attività 1.6	Tempo:	Attività	Materiale:
Proposta: soluzione e posizione	5 minuti	Di gruppo	Video proiettore, Slides
Test n. 6	10 minuti	Individuale	Fotocopie
Discussione, valutazione	10 minuti	Di gruppo	Risultati del test

Proposta di cambiamento: soluzione e posizione

Normalmente quando una persona dichiara che una situazione rappresenta un problema, pensa subito ad una soluzione. È facile sostenere che una soluzione è a portata di mano. Ma è raro averne una. Nel presente esercizio si cerca di sviluppare una tecnica critica per esaminare le proposte di cambiamento.

(TEST N. 5)

Le soluzioni convenzionali (o semantiche) non sono identificate indipendentemente dalla situazione del problema. Leggere i seguenti abbinamenti problema/soluzione. Le definizioni con numero dispari saranno soluzioni convenzionali, quelle pari saranno soluzioni tecniche. Perché?

	PROBLEMA	SOLUZIONE	PERCHE'?
	1. Marco è chiassoso.	1. Invitarlo al silenzio.	
Proposte	2. Marco è chiassoso.	2. Farlo lavorare.	
	3. Marco non partecipa alle attività di gruppo	3. Aumentare la su motivazione.	
(Test 5)	4. Marco non partecipa alle attività di gruppo	4. Minacciarlo di non farlo mangiare.	
	5. Marco non apprende.	5. Assumere un insegnante specializzato.	
	6. Marco non apprende	6. Intervenire partendo dalla famiglia.	
	7. Marco usa la violenza	7. Educare a non farlo	
	8. Marco usa la violenza	8. Fornire un supporto e consulenza.	

Scheda 5

Attività 1.7	Tempo:	Attività	Materiale:
Test Finale	15 minuti	Individuale	Fotocopie
Discussione, Valutazione	10 minuti	Di Gruppo	Risultati dei test

QUESTIONARIO

1. In questo caso di studio il problema è il Bullismo? Motivare la risposta.
2. Scrivere un problema che si ha in questo momento. Identificare la situazione
3. Cos'è preoccupante: il contesto o la situazione?
4. Problema di Bullismo, droga e fumo. Quanti di questi sono presenti a scuola?
5. Trova i termini che esprimono il comportamento di Marco:

immaturo	simpatico	comprensibile
giustificabile	intollerabile	violento
aggressivo	scaltro	incoerente
indifeso	capriccioso	spietato
6. Elencare i 5 principali problemi che si affrontano a scuola:

Conclusioni

Alla conclusione di questa sessione, i partecipanti dovrebbero essere in grado di riconoscere, comprendere e gestire le situazioni. Il bullismo è un fenomeno attuale, ma spesso si confonde o viene indicato come Bullismo altri tipi di azioni.

2° Caso di studio: una forma di aggressività che coinvolge una ragazza

Metodologia: caso di studio, esercizi, discussione, valutazione.

Tempi: 1,0 – 2,5 ore

Numero dei partecipanti: 10- 20

Gruppo target: Insegnanti o Studenti

Materiale occorrente: fotocopie, slides, lavagna a fogli mobili, post-it

Obiettivi della sessione:

- Creare un clima armonioso tra i partecipanti
- Favorire la discussione e la riflessione
- Analizzare azioni contrastanti
- Analizzare gli impatti significativi
- Riconoscere le azioni positive per migliorare il clima scolastico

Obiettivi dell'attività:

La sessione include 3 attività, ciascuna ha l'obiettivo di riflettere sui comportamenti che possono generare, stimolare o riorganizzare i rapporti relazionali e le modalità di gestire i conflitti interpersonali. Tutte le esercitazioni possono essere utilizzate per la formazione degli insegnanti e degli studenti.

Suggerimenti per le attività formative:

Avere un'ottima gestione della sessione in plenaria, incoraggiare la partecipazione e la discussione, favorire l'esternazione delle opinioni personali.

Parole chiavi: parità a livello sociale, violenza, vittimismo, arretratezza culturale, mediazione, aggressività.

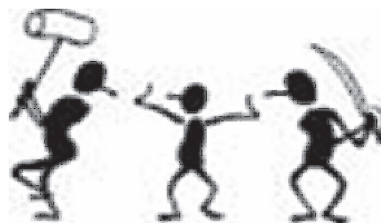
Attività 2.1	Tempo:	Materiale:
Presentazione del caso	10 minuti	Video proiettore, Slides

Location

Scuole Medie, Campora S.G. (Calabria, Italia)

La storia

Monica è una ragazza ripetente e frequenta la seconda classe. Con lei ci sono altre 3 ragazze. E' una classe tutta al maschile con età diversa e situazioni familiari, sociali, culturali diverse. E' la peggiore classe di tutta la scuola. Monica, una mattina ha una lite con un compagno che la prende in giro e reagisce con violenza, lo picchia e lo butta a terra. L'insegnante interviene ma viene spintonato. Monica continua a picchiare con violenza il compagno davanti agli occhi stupiti degli altri ragazzi e dell'insegnante.



Attività 2.2	Tempo:	Attività	Materiale:
Analisi delle domande	15 minuti	Di gruppo	Video proiettore, Slides

Analisi delle domande

L'analisi delle seguenti domande aiuterà il gruppo a capire perché i problemi scolastici sono particolarmente fastidiosi e sorprendentemente persistenti.

1. Qual è la situazione?
2. Come la percepiamo?
3. Quali sono le ragioni che spingono Monica ad aggredire l'insegnante?

4. In questo caso, qual' è il ruolo dell'insegnante e quello di Monica?
5. Chi è la vittima?

Discussione:

Analizzare la situazione in funzione ai ruoli e alle persone coinvolte nella storia.

Attività 2.3	Tempo:	Attività	Materiale:
Esercizio A	15 minuti	Individuale	Per ogni partecipante: una copia dell'esercizio

ESERCIZIO A:

Facilitazioni e ostacoli nella gestione di un conflitto

Istruzioni:

- A) esaminare, individualmente, le azioni ed i comportamenti presenti nella lista;
- B) segnare le azioni che favoriscono e non favoriscono la risoluzione pacifica e non violenta del conflitto.

<p>Facilitations and obstacles in the regulation of a conflict (ESERCIZIO A)</p>	<p>Favoriscono</p>	<p>Ostacolano</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Riconoscere il valore potenziale del conflitto 2. Riconoscere l'inevitabilità del conflitto 3. Imparare dai conflitti minori come dai più ampi 4. Cercare un accordo che venga incontro ai diversi punti di vista 5. Dare la colpa dei conflitti al carattere delle persone 6. Cercare conferme che tu hai ragione e il tuo avversario ha torto 7. Rifiutare di affrontare il conflitto per paura di perdere 8. Fare i primi passi per discutere apertamente sulla possibilità di risolvere il conflitto 9. Lasciare che il conflitto sia risolto dal tempo e dal mutamento della situazione 10. Cercare un accordo che venga incontro a diversi punti di vista 11. Prima di affrontare un conflitto rifletto per capire che cosa voglio 12. Assumere che è soprattutto l'altro che deve cambiare 13. Cambiare le proprie opinioni solo quando si è davanti all'evidenza 14. Dare la colpa del conflitto al proprio cattivo carattere 15. Dimostrare che si sta comprendendo la prospettiva dell'altro 16. Credere che il conflitto significhi che l'altro deve rimanere sconfitto 17. Dare la colpa dei conflitti agli altri 18. Usare il sarcasmo per mantenere il potere e il controllo 19. È segno di debolezza dover rinunciare in un conflitto alle proprie ragioni 20. Deridere le altrui debolezze 		

Attività 2.4	Tempo:	Attività	Materiale:
Esercizio B	(B) 30 - 40 Minuti	di Gruppo	Lavagna, Post-it

ESERCIZIO B:

Facilitations and obstacles in the regulation of a conflict

B) Si confrontano le frasi riportate con le abituali modalità di affrontare situazioni conflittuali di ciascun partecipante e se ne discutete in **gruppo**. Esaminate sempre in gruppo perché certe azioni e convinzioni predispongono ad una soluzione positiva del conflitto e altre ad una soluzione negativa.

Riportare sulla lavagna le osservazioni ed i risultati della discussione

Conclusioni:

Osservare l'immagine.

"REFLECTION....."



3° Caso di studio: aggressione verbale da parte di uno studente ad un insegnante

Metodologia: caso di studio, esercizi, discussione, gioco di ruolo, valutazione.

Tempi: 1,5 ore

Numero dei partecipanti: 10- 20

Gruppo target: Insegnanti, Dirigenti Scolastici o Studenti

Materiale occorrente: fotocopie, slides, lavagna a fogli mobili, post-it

Obiettivi della sessione:

- Creare un clima armonioso tra i partecipanti
- Favorire la discussione e la riflessione
- Analizzare gli impatti significativi
- Identificare i ruoli delle persone coinvolte
- Riconoscere le azioni positive per migliorare il clima scolastico

Obiettivi dell'attività:

La sessione include 3 attività, ciascuna ha l'obiettivo di riflettere sui comportamenti che possono generare, stimolare o riorganizzare i rapporti relazionali e le modalità di gestire i conflitti tra il personale scolastico.

Tutte le esercitazioni possono essere utilizzate per la formazione degli insegnanti e degli studenti.

Suggerimenti per le attività formative:

Avere un'ottima gestione della sessione in plenaria, incoraggiare la partecipazione e la discussione, favorire l'esternazione delle opinioni personali.

Parole chiavi: abuso di potere, salvaguardia del ruolo di insegnante, Bullismo e potere.

Attività 3.1	Tempo:	Materiale:
Presentare il caso di studio	10 minuti	Video proiettore, Slides

Location

Scuola Superiore, Istituto Professionale, Cosenza (Calabria, Italia)

La storia

Durante la lezione di italiano, Davide viene richiamato a chiudere il giornale che sta leggendo e aggredisce l'insegnante verbalmente in forma violenta. L'insegnante chiede un intervento dei genitori ma il direttore blocca il procedimento e media la situazione riprendendo l'insegnante davanti allo studente.



Attività 3.2	Tempo:	Attività	Materiale:
Analisi delle domande	15 minuti	di gruppo	Video proiettore, Slides

Analisi delle domande

1. Qual è la situazione?
2. Come la percepiamo?
3. Quali sono le ragioni che spingono Davide ad aggredire l'insegnante?
4. In questo caso, qual' è il ruolo dell'insegnante, del Direttore, di Davide e quello della famiglia?
5. Chi è la vittima?

Discussione:

Identificare i soggetti e i ruoli di chi è coinvolto nella vicenda.

Attività 3.3	Tempo:	Attività	Materiale:
Gioco di ruolo	25 minuti	di gruppo	lavagna, posti-it, pennarelli

Gioco di ruolo

ISTRUZIONI

Suddividere i partecipanti in 4 gruppi. Ogni gruppo deve assumere il ruolo di:

1. Davide
2. Insegnante
3. Direttore
4. Genitori

I partecipanti simuleranno la stessa situazione raccontata nella storia, ma dovranno cambiare i comportamenti e gli atteggiamenti dei personaggi. L'obiettivo è quello di creare un confronto sul clima scolastico e valutare i seguenti fattori, che generano conflitto: l'aggressività, il temperamento, le frustrazioni, l'abuso di potere ed altri tipi di incomprensioni che possono contaminare l'intero sistema scolastico.





Attività 3.3	Tempo:	Attività	Materiale:
Esercizio C	15 minuti	Individuale	Per ogni partecipante: una copia dell'esercizio

ESERCIZIO C

ISTRUZIONI:

Esaminare, individualmente, i simboli (emotional) presenti nella seguente scheda. Ogni simbolo è collegato ai sentimenti, ruoli, comportamenti dei personaggi della storia. Ogni partecipante dovrà collegare un simbolo ad un personaggio e motivare la scelta.

Collega i seguenti simboli ai personaggi/sentimenti della storia:

4° Caso di studio: aggressione verbale da parte di uno studente ad un insegnante

Metodologia: caso di studio, esercizi, discussione, valutazione. Per esercitazioni sono stati utilizzati gli strumenti pubblicati sull' "Insero redazionale della Rivista del volontariato n. 11/2001 a cura di Maria Paola Atzei, Francesca Busnelli, Maurizio Lozzi"

Tempi: 1,5 – 2, 00 ore

Numero dei partecipanti: 10- 20

Gruppo target: Insegnanti, personale scolastico o Studenti

Materiale occorrente: fotocopie, slides, lavagna a fogli mobili, post-it, pennarelli.

Obiettivi della sessione:

- Stimolare la qualità dei rapporti relazionali tra insegnanti, personale della scuola, studenti.
- Far riflettere sui comportamenti che possono generare e stimolare conflitti.
- Migliorare la comunicazione, il confronto e il modo di vivere ed affrontare il conflitto nel contesto scolastico.
- Riconoscere le azioni positive per migliorare il clima scolastico

Obiettivi dell'attività:

La sessione include 3 attività, ciascuna ha l'obiettivo di aprire un confronto fra i partecipanti, circa il clima scolastico, il vivere male una situazione, un contesto, la risoluzione del conflitto, il rapporto con gli altri. La terza attività, nello specifico, fotografa le emergenze relazionali delle persone che "vivono" la scuola.

Suggerimenti per le attività formative:

Avere un'ottima gestione della sessione in plenaria, incoraggiare la partecipazione e la discussione, favorire l'esternazione delle opinioni personali.

Parole chiavi: Regole e disciplina, perdita di potere, gioventù e problemi sociali.

Attività 4.1	Tempo:	Materiale:
Presentare il caso di studio	10 minuti	Video proiettore, Slides

Location

Scuola superiore, Istituto Tecnico maschile (Provincia di Brescia, Italia)

La storia

Alex ha 18 anni, è ripetente e frequenta la terza classe di un istituto tecnico. Vive in un piccolo paese del Nord Italia storicamente famoso per l'abuso di droga ed alcool da parte dei giovani.

Alex, è temuto dai professori e dagli altri studenti. Alex è un bullo. Fuma nei corridoi, esce continuamente dalla classe, non riesce a seguire le lezioni teoriche. Durante la lezione gioca con una pallina sfidando l'insegnante e distraendo i compagni. Alex viene richiamato e lancia violentemente la palla verso l'insegnante.

Aggredisce verbalmente l'insegnante urlando il suo odio verso questa insegnante nuova, che viene dal sud e che ha stravolto le loro abitudini, imponendo la disciplina e il dovere di studiare.



Attività 4.2	Tempo:	Attività	Materiale:
Analisi delle domande	15 minuti	di gruppo	Video proiettore, Slides

Analisi delle domande

1. Qual è la situazione?
2. Come la percepiamo?
3. In questo caso, qual' è il ruolo dell'insegnante, di Davide e quello degli altri studenti?
4. Chi è la vittima?
5. Pensate che nella storia sia presente una forma di razzismo?

Discussione:

Identificare i soggetti e i ruoli di chi è coinvolto nella vicenda.

Attività 4.3	Tempo:	Attività	Materiale:
Questionario	25 minuti	Individuale/ di gruppo	Lavagna, Post-it, pennarelli. Per ogni partecipante: una copia del questionario

Istruzioni:

Somministrare il questionario a ciascun partecipante.

Questionario sul clima scolastico

Sono un (insegnante, studente, altro)			
Sono in questa scuola da _____			
Durante questo mese, un/a(indicare se collega o compagna/o)			
	una volta	mai	più volte
1) Mi ha detto qualcosa di bello			
2) Mi ha criticato			
3) Ha parlato male della mia famiglia			
4) E' stato/a molto gentile nei miei confronti			
5) E' stato/a scortese			
6) Mi ha insultato/a			
7) Ha detto che me l'avrebbe fatta pagare			
8) Ha cercato di spaventarmi			
9) Mi ha fatto domande stupide			
10) Mi ha detto bugie			
11) Ha parlato male con me di altri/e			
12) He has smile me			
13) Voleva che facessi del male ad altri/e			
14) Ha cercato di mettere altri contro di me			
15) Voleva che facessi del male ad altri/e			
16) Mi ha sorriso			
17) Ha cercato di mettermi nei guai			
18) Mi ha costretto a comportarmi male			
19) Mi ha fatto perdere tempo con sciocchezze			

Osservazioni:

Una volta compilato in tutte le sue parti, si raccolgono i dati ottenuti riportandoli sulla lavagna, mantenendo la suddivisione temporale (una volta, mai, spesso), indicando tutte le domande e risposte e raggruppandole in dimensioni positive e negative. Da

questi risultati, che si possono anche incrociare tra loro, si apre un confronto tra i presenti sul clima emotivo, su ciò che fa vivere male e in modo conflittuale il rapporto con gli altri, su quali strade di riduzione della conflittualità si possono intraprendere ecc.

Conclusione

Attraverso la lettura dei risultati ottenuti relativi al clima dell'ambiente scolastico, è possibile valutare in che misura l'emersione di fattori come l'aggressività, la collera, le frustrazioni o altre forme di disagio possano, più o meno, contagiare l'intero sistema scolastico. Il questionario consente in pratica di fotografare le emergenze emotive e relazionali delle persone che "abitano" la scuola. Rappresenta uno strumento per tutti per approfondire e confrontarsi sul clima relazionale che la scuola vive, da cui partire anche per articolare e sviluppare percorsi di educazione alla mediazione.

RIFERIMENTI

1. Graziella Bruno, "Relazione tra apprendimento e prestazione: il ruolo dei giudizi di conoscenza (J.O.L.)". Tesi Sperimentale in Psicologia Generale, UNICAL, 1999.
2. G. Bruno, A. Valenti, G. Mazzoni "A study on the processes of monitoring and control employed in the carrying out of a written examination"- Congresso Nazionale , Sezione Psicologia Sperimentale" – Edizioni EDES, 2001, Sassari
3. "La Rivista del volontariato" n. 11/2001 di Maria Paola Atzei, Francesca Busnelli, Maurizio Lozzi
4. "CONSENSO O CAMBIAMENTO? Le forme di gestione del conflitto nei contesti relazionali ed istituzionali" (LAURA TUSSI) 21/10/2005
5. Costabile (1996) Agonismo e Aggressività – Dinamiche di interazione nello sviluppo infantile, Franco Angeli, Milano
6. Fonzi A., Il bullismo in Italia, Giunti, Firenze, 1997.
7. Genta M.L., Menesini E., Fonzi A. & Costabile A., "Le prepotenze tra bambini a scuola. Risultati di una ricerca condotta in due

- città italiane: Firenze e Cosenza”, in *Età evolutiva* n. 53/1996
8. Olweus, D. (1996), *Il bullismo a scuola: ragazzi oppressi, ragazzi che opprimono*. Giunti, Firenze.
 9. Bibliography based on Abraham Maslow’s theory – Hierarchy of needs.
 10. Clayton, Carl K., *Steps for Achieving A Goal*. Clayton Executive Resources, 1994.
 11. *Effective Group Leadership*, 1st Edition. Holstein Foundation Workbook, Brattleboro, VT.
 12. Eigil Kjargaard, Rima Martinėnienė . *Neprarastas pavasaris*. Vilnius, “Danielius “,1999
 13. Experiences and testimonies of families, students, teachers and non teaching staff that work in kindergartens, middle and secondary school from the North and the South of Italy.
 14. Frankel, L. *Overcoming Your Strengths: 8 Reasons Why Successful People Derail and How to Get Back on Track*. New York: Harmony Books. 1990.
 15. *Getting Into It: Young Teen Weekend*, The University of Maryland, Maryland Cooperative Extension Service. 1998.
 16. Henion, Jim, *Do You Have a Target to Shoot For?* 2001.
 17. INEPS – International Net of Productive Schools, Compass, *Manual Human Rights Education with Young People*, Council of Europe 2003, *Children’s Rights Convention/ UNO/ Arnold Mindel Ph.d. – Process Work*.
 18. Johnson, D.W., Johnson, F.P. *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. New Jersey:
 19. *Leadership: Skills You Never Outgrow*, Book III – *Skills Working Within Groups*, The Ohio State University, Ohio Cooperative Extension Service.
 20. Pepler, D.J., Craig, W.M., Ziegler, S., & Charach, A. (1994). *An evaluation of an anti-bullying intervention in Toronto schools*, *Canadian Journal of Community, Mental Health*, 13, 2, 95-110.
 21. Prentice-Hall, Inc. 1975.
 22. Quick, T.L. *Successful Team Building*. American Management Association, *The Worksmart Series*. 1992.

23. Sharp S., & Smith P.K. (Eds.) (1994), How to tackle bullying in your school. A practical handbook for teachers, Routledge, London and New York.
24. Tieger, Paul D., Barron-Tieger, Barbara, Nurture by Nature: Understanding Your Child's Personality Type. Boston: Little, Brown and Company 1997.
25. Torrance, D.A. (2000) Qualitative studies into bullying within special schools. *British Journal of Special Education*, 27, 1, 16-21.
26. Training Materiale, methodical Materiale of Modern Didactics Center.
27. Walters, Lilly, Secrets of Successful Speakers. New York: McGraw-Hill, Inc. 1993.
28. www.aetnanet.org
29. www.smontailbullo.it
30. www.sosbullismo.it

ULTERIORI APPROFONDIMENTI

Prima indagine in Italia sul "bullismo" alle superiori. Un ragazzo su due subisce episodi di violenza verbale, psicologica e fisica. Il 33% è una vittima ricorrente

BULLISMO NELLE SCUOLE SUPERIORI: Autori delle prepotenze - Valori %	
Alcuni ragazzi	28,9
Un ragazzo	23,8
Alcune ragazze	8,4
Una ragazza	7,4
Ragazzi e ragazze insieme	6,8
Nessuno	24,7

Fonte: Villa S. Ignazio, Indagine sul bullismo nelle scuole superiori della Provincia di Trento, 2001

BULLISMO NELLE SCUOLE SUPERIORI: Tipologia di prepotenze subite - Valori %	
Prepotenze subite	%
Nessuna	28,4
Fisiche	26,5
Verbali	39,2
Psicologiche	5,9
Tipologie prepotenze subite	
Non c'è nessuno che mi rivolge la parola	3,4
Sono stato offeso per il colore della pelle o per la mia provenienza geografica	5,8
Ho subito furti	6,5
Ho subito danni alle mie cose (oggetti, vestiti, ...)	7,2
Ho ricevuto minacce	10,8
Ho subito dei colpi (pugni, spinte, ...)	16,9
Sono state messe in giro storie sul mio conto	23,4
Ho subito delle offese	30,1
Sono stato preso in giro	41,9

Fonte: Villa S. Ignazio, Indagine sul bullismo nelle scuole superiori della Provincia di Trento, 2001

BULLISMO NELLE SCUOLE SUPERIORI: Luoghi dove avvengono le prepotenze - Valori %	
Luoghi	%
Bagni	2,8
Spazi del convitto	3,7
Laboratori	4,5
Mensa interna	4,5
Palestra	5,8
Spogliatoi	7,0
In nessun luogo	12,9
Corridoi	14,4
Cortile	16,8
Aula	27,6

Fonte: Villa S. Ignazio, Indagine sul bullismo nelle scuole superiori della Provincia di Trento, 2001

BULLISMO NELLE SCUOLE SUPERIORI: Gli stati d'animo dei ragazzi - Valori %

	Molto	Abbast.*	Poco	Per niente	Non so	Tot.
Quando entro in un ambiente nuovo mi capita di sentirmi a disagio	10,4	35,6	40,3	11,4	2,3	100
Spesso mi sento annoiato/a	55	20,7	44,8	24,9	4,1	100
Spesso mi sento triste	4,6	14,9	37,3	39,0	4,2	100
In alcune situazioni mi sembra proprio di "perdere la testa"	6,1	14,8	27,4	43,2	8,4	100
Provo spesso paura	2,5	10,2	35,6	46,1	5,6	100
Sono capace di ridere di me stesso/a	12,8	30,0	24,7	24,0	8,5	100
Frequentemente mi sento confuso/a	5,5	17,0	37,7	34,9	4,9	100
Nella vita se non riesci a farti notare non sei nessuno	6,0	17,5	18,2	48,5	9,8	100
Sento di potermi assumere delle responsabilità	28,4	55,5	10,7	2,8	2,6	100
So impegnarmi molto per ciò in cui credo	45,7	41,6	9,1	1,8	1,8	100
Sento che sono io a decidere della mia vita	47,5	36,5	10,2	3,9	1,9	100
Quando mi sento in difficoltà so che è inutile chiedere aiuto	7,2	14,7	24,5	48,8	4,8	100
Mi piace stare a volte da solo e pensare un po' a me stesso/a	29,6	33,2	27,0	9,0	1,2	100
Sento che le persone per me importanti riconoscono il mio valore	37,0	43,1	11,3	3,7	4,9	100
Credo che si viva bene solo se si evita qualsiasi dolore	10,5	24,4	26,9	30,8	7,4	100
Ho sempre paura che gli altri mi criticino	14,0	22,5	34,2	27,2	2,1	100
Credo che le opinioni degli altri su quel che faccio siano importanti e le ascolto	17,8	36,5	25,9	15,9	3,9	100

Piccoli bulli crescono

Scritto da Flavia Coffari Sara Maria Prencipe

Il bullismo in Italia

Il fenomeno del bullismo risulta in Italia molto più elevato che altrove, sia per quanto riguarda la percentuale dei prepotenti che quella delle vittime. Si evidenzia, come in altri paesi, una significativa diminuzione del fenomeno nel passaggio dalla scuola elementare alla scuola media, che resta comunque più elevato che negli altri paesi europei ed extraeuropei presi in considerazione. Le vittime degli episodi di bullismo in Italia sembrano essere circa il 41% dei bambini che frequentano la scuola primaria per scendere al 26% nella scuola media. Confrontando questi dati con quelli di altri paesi come ad esempio quelli inglesi salta all'occhio che il fenomeno italiano ha indici quasi doppi.

*Bullismo a Catanzaro: vicini ad area politica di destra
gli studenti della creolina che giocando a guardie e
ladri finiscono in galera "Abbiamo fregato gli sbirri"*

(Pubblicato da Massimiliano Rivero su Dicembre 11, 2007)

L'AUTO-SOSPENSIONE IN MASSA IN UNA SCUOLA DI ASSEGGIANO
(VENEZIA)

"Sciopero" in seconda elementare
Gli scolari protestano contro il bullo

**Dall'inizio dell'anno un ragazzino di 8 anni, ripetente,
aggredisce i compagni con calci e pugni**

VENEZIA - Da una settimana gli alunni di una seconda elementare di un istituto di Asseggiano (Venezia) non vanno a scuola. Il motivo? Uno «sciopero» contro il bullo. Una vera e propria auto-sospensione di massa attuata dalle famiglie, come riporta Il Gazzettino, che protestano contro un ragazzino che dall'inizio dell'anno scolastico terrorizza i suoi compagni picchiandoli, prendendoli a pedate, sberle pugni e anche sputandogli addosso. Proveniente da un altro istituto, è stato inserito a settembre nella scuola del Veneziano: ha otto anni, uno in più delle sue "vittime" ed è, caso rarissimo, stato bocciato in seconda elementare.

10 dicembre 2007

Bullismo e dipendenze, una sconfitta per la scuola e la famiglia

Se ne è parlato al May live Exodus di Milano. Le buone pratiche del progetto "Formazione famiglie", sperimentato in 8 scuole di Veneto e Calabria. La testimonianza di Marco Cappelletti, vittima di bullismo: "Un danno per l'esistenza"



Bullismo e violenza sui minori: videofonini e web sotto accusa.

Per gli esperti necessario riprendere il dialogo tra genitori e figli

<http://www.medeu.it/notizia.php?tid=131>

Bari, bullismo: 5 studenti sospesi

Bersagliavano compagno con petardi

<http://www.tgcom.mediaset.it/cronaca/articoli/articolo337398.shtml>

Un ragazzino di 13 anni è stato ricoverato in ospedale per una

