

Corso di formazione

Skills for self empowerment and leading groups

TOOLKIT



TOOLKIT

Il presente documento intende illustrare alcune delle attività svolte durante il corso di formazione. Questa pubblicazione è rivolta a operatori giovanili, assistenti sociali, insegnanti e a chiunque sia interessato ad affrontare i temi dell'apprendimento interculturale, della comunicazione non violenta e del processo decisionale.

“Skills for self empowerment and leading groups” è stato un corso di formazione finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del programma Erasmus+ e realizzato da InformaGiovani ETS.

Dichiarazione di non responsabilità

Il progetto è stato finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i pareri espressi sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Nazionale Italiana. Né l'Unione Europea né l'autorità erogatrice possono essere ritenute responsabili per essi.

Corso di formazione - Skills for self empowerment and leading groups

“Skills for self empowerment and leading groups” è stato un corso di formazione interculturale che ha coinvolto 22 partecipanti provenienti da 12 paesi e 2 formatrici. L’obiettivo dell’attività è stato quello di condividere strumenti concreti per rafforzare la fiducia di operatori giovanili e dei leader nella gestione di gruppi in contesti multiculturali e internazionali. Tra gli argomenti trattati non sono mancati l’apprendimento interculturale e gli stereotipi, la leadership, la comunicazione non violenta e la gestione dei conflitti, l’inclusione e la partecipazione, la sicurezza e la creazione di spazi sicuri.

La formazione è stata pensata per i leader giovanili e gli operatori giovanili che desideravano sviluppare e migliorare le proprie competenze professionali nella gestione di attività internazionali e nella guida di gruppi.

Obiettivi dell'attività

- Sviluppare la capacità di gestire situazioni impreviste, gestire i conflitti, comunicare in modo efficace, lavorare in gruppo e gestire il tempo
- Approfondire la comprensione del ruolo del leader nei progetti di volontariato
- Essere in grado di creare le condizioni per la realizzazione di spazi in cui i giovani possano esprimersi e partecipare a processi educativi in contesti informali
- Migliorare il riconoscimento dell'apprendimento nelle attività di volontariato

	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04
	Energizer	Energizer	Energizer	Energizer	Energizer
AM	Conoscersi e attività di team building	Processo decisionale	Ambiente protetto e Confini personali	Apprendimento interculturale e shock culturale	Gestione dei conflitti
	Agenda delle attività, aspettative, contributi	Competenze per la gestione dei gruppi	Simulazione sulle dinamiche di gruppo	Stereotipi	Inclusione e partecipazione
	Energizer	Energizer	Energizer	Energizer	Energizer
PM	Modello delle competenze ETS per gli operatori giovanili	Comunicazione non violenta	Open space	Visita guidata di Prizzi	Sicurezza durante i progetti
	L'apprendimento in contesti non formali	Ascolto attivo	Opportunità Erasmus+/ESC + Valutazione intermedia	Serata interculturale	Valutazione finale e Consegna del Youthpass

Divertirsi come clown: immergersi insieme nella follia

di Claudia

Durata: 35-45 min

Fonte: una combinazione di ["The art of the red nose"](#) e attività tratte da un laboratorio di improvvisazione teatrale

Obiettivo dell'attività

- Creare un'atmosfera rilassata e giocosa, favorendo la creazione di legami attraverso momenti di allegria condivisa.
- Creare uno spazio sicuro in cui i/le partecipanti possano accettare la propria vulnerabilità e vedere i "fallimenti" come occasioni per ridere e imparare.
- Promuovere interazioni prive di giudizi e creare un clima di fiducia all'interno del gruppo.

Materiale necessario per l'attività

- Materiali per realizzare accessori da clownerie (nasi rossi, cravatte, cappelli, occhiali oversize, sciarpe, ecc.): carta colorata, penne, forbici, nastro adesivo, colori per il viso (facoltativo)
- Cronometro / timer del telefono
- (Facoltativo) materiali per scene di improvvisazione teatrale come sciarpe, cappelli, ombrelli, coperte. Oppure, si può usare qualsiasi oggetto che si trovi nella stanza/luogo in cui si svolge il workshop

Preparativi necessari per lo svolgimento dell'attività (preparazione dell'ambiente/dello spazio o, se del caso, preparazione personale)

- Ambiente/Spazio: uno spazio aperto e libero da ingombri
- Preparazione personale del/della facilitatore/trice raccogliere e organizzare il materiale per i lavoretti. Preparare alcuni spunti iniziali per "camminate buffe" e brevi spunti per scenette o "statue". Prepararsi mentalmente a mostrarsi entusiasti, giocosi e a dare l'esempio con comportamenti buffi.

Istruzioni (descritte passo dopo passo)

1. Introduzione e creazione di uno spazio sicuro (5 min): Presentare l'attività, spiegare che tutto è facoltativo, che si tratta di uno spazio privo di giudizi e che più si è sciocchi, meglio è.
2. Creazione del nostro personaggio da clown (5 min): invitare i/le partecipanti a creare un piccolo segno distintivo da clown utilizzando i materiali forniti. Una volta indossato, entreranno nel ruolo di clown.
3. Calarsi nei panni del clown (5-7 min): iniziare con una camminata libera da clown, poi guidare le persone attraverso camminate buffe suggerite, incoraggiando movimenti esagerati. Invitare le persone ad aggiungere 1-2 suggerimenti.
 - Cammina come se avessi un bisogno URGENTISSIMO di andare in bagno.

- Cammina come se stessi cercando di imitare un piccolo pinguino arrabbiato.
- Cammina come se fossi un vitellino appena nato che muove i primi passi.
- Cammina come se la gravità non esistesse.
- Cammina come se avessi appena trascorso il giorno più bello della tua vita e fossi così felice da volerlo condividere con il mondo intero.

4. Scene e statue improvvisate (15 minuti): Spiega il concetto di scenari rapidi e fantasiosi. Proponi brevi spunti per le scene (basati sull'azione) e per le statue di gruppo (pose immobili), concedendo circa 10 secondi per ciascuno.

- Mostrateci un gruppo di clown che cercano di ripararsi sotto un unico ombrello minuscolo durante un acquazzone improvviso! (scena veloce)
- Mostrateci velocemente dei clown che cercano di tenere una riunione molto seria e importante (ma continuano a farsi distrarre dalle bolle)! (Scena breve e vivace)
- Fermo! Siete un gruppo di clown molto confusi che cercano di seguire istruzioni di danza incredibilmente complicate. (Tableau)
- Mostrateci una scena veloce di clown che tentano di costruire la torre traballante più alta del mondo con mattoncini immaginari. (Scena breve e vivace)

5. Conclusione graduale e riflessione (5-7 minuti): Aiuta i/le partecipanti a riportare lentamente la loro energia alla normalità. Invitali a togliersi gli accessori da clown, se lo desiderano. Conduci una breve riflessione utilizzando le domande riportate di seguito.

Domande per il debriefing

1. Come ti sei sentito/a calarti nei panni di quel personaggio da clown, anche solo per un po'?
2. Ci sono stati momenti in cui ti sei sentito/a un po' ridicolo/a o vulnerabile? Com'è stata quell'esperienza?
3. Hai notato qualcosa riguardo al modo in cui abbiamo interagito tra di noi quando eravamo nei panni dei clown?
4. Possiamo portare con noi un po' di questa energia giocosa e priva di giudizi mentre proseguiamo la nostra formazione?

Come apprendiamo?

Modelli educativi e stili di apprendimento

Di Giorgia e Chiara

Durata: 90 minuti

Fonte: Ispirato al corso di formazione “the power of non formal education”

Obiettivo dell'attività

- Comprendere le differenze tra educazione formale, non formale e informale.
- Riconoscere le caratteristiche e il valore di ciascun tipo di apprendimento.
- Esplorare e riflettere sugli stili di apprendimento personali.
- Promuovere la partecipazione attiva e l'apprendimento esperienziale attraverso la scelta e la collaborazione.

Materiali necessari per l'attività

- Lavagne a fogli mobili o fogli A3 (almeno 5)
- Pennarelli, penne, post-it
- Dado gigante di spugna o dado medie dimensioni (o app per generare numeri in modo casuale)
- Carta per origami (o fogli quadrati di carta colorata)
- 3 set di istruzioni: (istruzioni scritte per l'origami, schemi solo con immagini, facilitatore che dimostri l'origami dal vivo o video)

Preparazione necessaria per lo svolgimento dell'attività (preparazione dell'ambiente/spazio o preparazione personale, se prevista)

- Preparare le schede didattiche e la carta per origami
- Allestire 5 postazioni di lavoro di gruppo con fogli per lavagna a fogli mobili e pennarelli.
- Allestire i 3 tavoli dedicati agli stili di apprendimento dell'origami.
- Verificare il funzionamento dei dadi (versione fisica o app).
- (Facoltativo) Preparare una *slide* (.ppt) o un poster che riassume gli stili di apprendimento di Kolb o il modello VAK.

Istruzioni (descritte passo dopo passo)

PARTE 1

Fase A: Tipi di istruzione – Brainstorming di gruppo

- Dividete i/le partecipanti in gruppi di 4-5 persone, formando 5 gruppi in totale.
- Fornite a ciascun gruppo un poster o una lavagna a fogli mobili vuoti e dei pennarelli.
- Spiegate a tutti che ogni gruppo dovrà fare un brainstorming e rappresentare visivamente ciò che sa sui tre tipi di educazione: formale, non formale e informale.
- Fornite queste domande guida:

- Dove avviene questo tipo di apprendimento?
- Chi è l'insegnante o la guida? Descrivilo.
- Esistono regole o una struttura?
- Quali strumenti o metodi vengono utilizzati?
- Quali sono alcuni esempi concreti? (Cerca di citarne almeno 3)
- Come vengono misurati il successo o i progressi?

Fase B: Lancio dei dadi e presentazione

Lanciate i dadi. Se il risultato è compreso tra 1 e 5, il gruppo con quel numero presenta il proprio poster. Gli altri gruppi possono aggiungere o modificare il contenuto in base alle proprie idee. Se il risultato è 6, fate invece un breve esercizio di riscaldamento, e tirate il dado nuovamente al termine.

PARTE 2

Fase C: Stili di apprendimento in azione – Sfida origami

Il/la facilitatore/trice introduce brevemente gli stili di apprendimento e la Teoria dell'Apprendimento Esperienziale di David A. Kolb utilizzando supporti visivi, quindi chiede ai partecipanti: "Se poteste scegliere come imparare qualcosa di nuovo, cosa preferireste?"

Fase D: Attività sugli stili di apprendimento con gli origami

Organizzate nello spazio 3 postazioni di apprendimento (preferibilmente 3 tavoli) dove i/le partecipanti troveranno le istruzioni. Su un tavolo le istruzioni saranno in forma scritta; su un secondo tavolo il tipo di istruzione sarà solo visivo, mentre sul terzo tavolo ci sarà una dimostrazione dal vivo fatta da un/una facilitatore/trice.

I/Le partecipanti possono scegliere liberamente a quale tavolo andare, se lavorare da soli, in coppia o in gruppo, se provare solo uno stile o passare da uno all'altro. Lascia che i/le partecipanti realizzino 1–2 forme di origami a testa.

Domande per il debriefing

1. Quale postazione hai scelto e perché?
2. Come ti sei sentito durante l'attività? È stata facile, frustrante, sorprendente?
3. Il metodo era in linea con le tue preferenze di apprendimento?
4. Cosa ti ha insegnato questa esperienza su di te come discente?
5. In che modo questa esperienza può aiutarti quando lavori con gli altri o in gruppo?

Puoi sentirmi? di Aleksandra

Durata: 90 min

Fonte: Formazione "Facilitate the Change" di Egyesek

Obiettivo dell'attività

- Fornire ai/alle partecipanti strategie per comunicare in modo chiaro, rendendola efficace e accessibile a tutti;
- Stimolare la consapevolezza di sé e l'introspezione durante la comunicazione con gli altri;
- Fornire ai/alle facilitatori/trici giovanili strumenti da utilizzare in un contesto di gruppo.

Materiali necessari per l'attività

- Lavagne a fogli mobili, post-it, carta colorata (A3, A4), pennarelli

Preparazione necessaria per lo svolgimento dell'attività (preparazione dell'ambiente/spazio o preparazione personale, se prevista)

- I/le partecipanti si siedono a forma di banana di fronte alla parete, alla lavagna a fogli mobili e al/alla facilitatore/trice; altri 2 facilitatori mostrano un'attività.

Istruzioni (descritte passo dopo passo)

APERTURA - 15 min:

- 3 min: alzarsi in piedi e sgranchirsi, fare un respiro profondo
- 5 min: riflessione individuale, poi discussione a coppie sull'argomento: che cos'è la comunicazione non violenta e l'ascolto attivo?
- 5 min: parlare un po' della comunicazione non violenta, qual è il suo rapporto con l'ascolto attivo, cosa significa per loro, raccogliere i punti principali e scriverli sulla lavagna a fogli mobili, metterli in relazione con il feedback, creare tabelle comparative (VIOLENTO/ NON VIOLENTO)

ICE BREAKER - 10 min: I/le partecipanti sono invitati a camminare nello spazio in relazione a richieste/bisogni/osservazioni/sentimenti indicati sul pavimento tramite l'uso di domande, successivamente si apre una discussione:

- Cosa ti è più comodo esprimere?
- Cosa è più facile da esprimere?

INTRODUZIONE AL MODELLO DI COMUNICAZIONE NON VIOLENTA - 5-8 min:

- 4 elementi fondamentali: richieste, bisogni, osservazioni, sentimenti. Come esprimerli (valutazioni, pensieri, strategie, pretese da escludere)

- Introduzione al modello “Ho notato + Mi fa sentire + Propongo”

CREAZIONE DI SCENETTE sulla comunicazione non violenta (5 gruppi di 4 persone) - 20 min:

- 7 min: I partecipanti vengono divisi in gruppi di 5 e hanno 7 minuti per preparare una scenetta della durata di un minuto. Dopo ogni esibizione, il gruppo che si è esibito rimane sul palco mentre il pubblico condivide le proprie impressioni su ciò che ha visto. Al termine della condivisione con il pubblico, il gruppo che si è esibito spiega al pubblico il significato della scenetta.

- spunti: 1. esprimere emozioni e osservazioni invece di pensieri e valutazioni; 2. pretendere senza esprimere un bisogno; 3. chiedere esprimendo un bisogno; 4. valutare ed esprimere pensieri sulle persone, senza menzionare i sentimenti iniziali;

- 10 min: presentazione e discussione.

Domande di discussione:

- Cosa avete notato?
- Cosa avevano in comune gli “stili di comunicazione non violenta”?
- Cosa possiamo fare per trasformarli in un linguaggio di comunicazione non violenta?
- Come possiamo utilizzarlo nella nostra vita quotidiana?

DIBATTITO CON IL MODELLO DELL'ASCOLTO ATTIVO - 25/30 min:

- 3 min. tutti insieme, rispondendo a domande sulla comunicazione non violenta: come esprimere sentimenti e bisogni intensi se ciò potrebbe confondere gli altri? Come può essere applicata nella vita quotidiana? Cosa vorreste migliorare e in che modo quando si tratta di comunicazione?

- 3 min. introduzione al quadro di riferimento dell'ascolto attivo: 1 persona parla per 2 min senza interruzioni, l'altra prende appunti per riassumere, la terza parafrasa e chiede chiarimenti. (Fare un esempio mostrandolo con l'aiuto di due facilitatori/trici).

- 15 min (6 min effettivi): unire i partecipanti in gruppi di 3/2, alternando 3 turni da 2 min, poi scambiarsi i ruoli.

DIBATTITO IN GRANDE CERCHIO - 5 MIN:

- “Cosa sta crescendo in me in questo momento?” spazio di discussione per 2-3 persone.

Gestione del conflitto

Durata: 75 min

Fonte: ex progetto Erasmus+ (Emotic e Oasis)

Obiettivo dell'attività

- Conoscere i conflitti e imparare a gestirli

Materiale necessario per l'attività

- Una lavagna su cui poter condividere le idee
- Carta e penne per i partecipanti
- Una sala abbastanza spaziosa da consentire ai partecipanti di lavorare in gruppo senza disturbarsi a vicenda

Preparazione necessaria per lo svolgimento dell'attività (preparazione dell'ambiente/spazio o preparazione personale, se del caso)

- Acquisire familiarità con il tema dei conflitti

Istruzioni (descritte passo dopo passo)

Prima parte: ascolto attivo

I/Le partecipanti vengono divisi in coppie (con una persona con cui non hanno mai parlato prima). La persona-A parla per 2-3 minuti di un conflitto che ha vissuto o di cosa significhi per lui/lei/* la gestione dei conflitti, mentre la persona-B non può parlare (solo linguaggio del corpo). Successivamente, la persona-B deve riassumere ciò che ha detto la persona-A in 1-2 minuti. Poi si invertono i ruoli (B parla, A ascolta).

Debriefing dopo la prima parte sull'ascolto attivo:

1. Come ti sei sentito quando parlavi senza essere interrotto?
2. Come ti sei sentito ad ascoltare senza poter parlare, fare domande, ecc.?
3. Hai avuto difficoltà a riformulare il pensiero in seguito? A rimanere concentrato?
4. Cosa pensi che questa abilità possa apportare alla tua vita quotidiana? Come pensi di poterla utilizzare in una situazione di conflitto?

Seconda parte: teatro - da 30 a 60 min

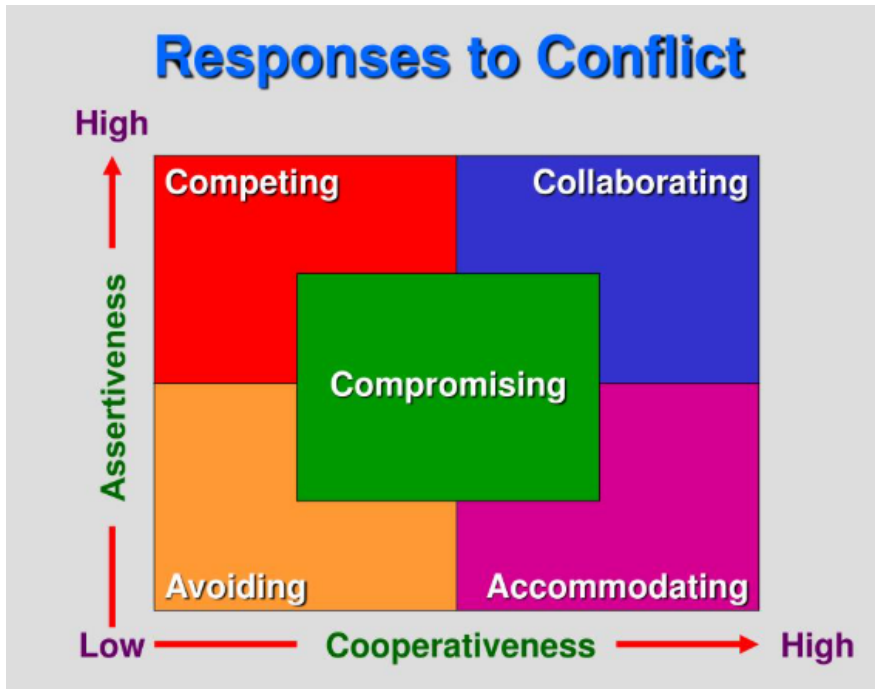
I gruppi di 2 si uniscono per formare 2 gruppi da 7 partecipanti e un gruppo da 6; scelgono un conflitto da rappresentare in una scena teatrale. Assegnano i ruoli all'interno del conflitto e cercano di presentare chiaramente le diverse prospettive e le reazioni tipiche in base al modo in cui le persone tendono a comportarsi. Possono scegliere se mantenere lo stesso esito di quello descritto o inventarne uno diverso.

Debriefing dopo la seconda parte:

5. utilizza l'immagine 1 dopo la scena di ciascun gruppo per posizionare i "personaggi" in base al loro comportamento
6. crea un collegamento tra l'ascolto attivo e il modo in cui i/le partecipanti hanno gestito il loro conflitto

7. Cosa significano per te l'assertività e la cooperatività?

Extra material - immagine 1



Scontro culturale: comprendere e affrontare lo shock culturale

di Greta

Durata: 70-75 minuti

Fonte: Ispirato da un articolo di [Oberg Kalervo](#)

Obiettivo dell'attività

- aiutare i partecipanti a riconoscere, comprendere e riflettere sul fenomeno dello shock culturale
- sviluppare empatia, consapevolezza e competenze pratiche per gestire lo shock culturale quando si guidano o si fa parte di gruppi multiculturali.

Materiale necessario per l'attività

- Lavagna bianca o fogli lavagna
- Pennarelli e penne
- Foglietti adesivi
- Schede con gli scenari stampate
- Timer

Preparazione necessaria per lo svolgimento dell'attività (allestimento dell'ambiente/spazio o preparazione personale, se richiesta)

- È necessaria una stanza. Sarebbe preferibile che i/le partecipanti si sedessero in cerchio, in modo da potersi guardare negli occhi e iniziare a familiarizzare con le diverse culture presenti. Stampate o scrivete su fogli di carta i testi che troverete nella sezione “Materiali aggiuntivi”

Istruzioni (descritte passo dopo passo)

Questo workshop si basa su tre fasi: 1. raccolta di idee su cosa sia la cultura; 2. Teoria dello shock culturale; 3. Scenari per sperimentare culture diverse.

1. Riflessioni sul significato della cultura

Chiedete ai/le partecipanti cosa gli viene in mente quando sentono la parola «cultura» e di scrivere una parola per ogni post-it (ogni persona ha a disposizione 1 o 2 post-it) e di attaccarli su una lavagna bianca o su un tabellone. Una volta che tutti avranno finito, leggete ad alta voce alcune delle risposte e raggruppate le idee simili. (E' possibile digitalizzare questa parte utilizzando l'app mentimeter o un'altra simile)

2. Una teoria dello shock culturale

Breve spiegazione di cosa sia lo shock culturale attraverso l'analisi delle quattro fasi descritte da Oberg K. (luna di miele - shock culturale - adattamento - integrazione)

3. Esperienza di scenario

Dividete tutti in 4 piccoli gruppi di 5 persone ciascuno. Ogni gruppo riceve una scheda con uno scenario (esempi inventati di persone che vivono uno shock culturale) e, dopo averla letta, dovrà rispondere alle seguenti domande:

- Quali emozioni potrebbe provare questa persona?
- Quali malintesi culturali si stanno verificando?
- Cosa potrebbe aiutare questa persona a sentirsi più a proprio agio?
- Cosa faresti al suo posto?

Prevedere 20 minuti per discutere gli scenari e, al termine, lasciare che ogni gruppo presenti il proprio scenario e le proprie riflessioni (3-5 minuti per gruppo) in plenaria.

Domande per il debriefing

- Ti è mai capitato di vivere un'esperienza simile?
- Come definiresti lo shock culturale con parole tue?
- Perché è importante riconoscere lo shock culturale quando si lavora con gruppi multiculturali?
- Cosa possono fare i group leader per creare uno spazio culturalmente sicuro?

Materiale aggiuntivo

Scenario 1

Lina è una studentessa asiatica di 19 anni. Partecipa a uno scambio giovanile nel sud Italia. Durante le attività di gruppo, tutti parlano contemporaneamente, ridono fragorosamente, si interrompono a vicenda e sono molto espansivi, abbracciandosi, toccandosi e gridando scherzosamente.

Lina si sente a disagio, confusa e un po' isolata. Pensa che le persone siano scortesie o che non prendano le cose sul serio.

Scenario 2

Youssef è un volontario marocchino di 22 anni che sta svolgendo un tirocinio in un paese scandinavo.

Cerca di entrare in contatto con la gente del posto, ma trova le persone distanti, taciturne e poco inclini alle chiacchiere.

A cena, tutti si servono da mangiare e mangiano in silenzio. Nessuno si offre di condividere il proprio cibo. Si sente ignorato e pensa che non piaccia alla gente.

Scenario 3

Camila, dal Brasile, ama salutare le persone con abbracci e baci.

Vive all'estero come tirocinante e nota che tutti si limitano a stringersi la mano o a dire un rapido "ciao".

Una volta, ha abbracciato qualcuno a colazione e tutti sembravano scioccati.

Ora si sente a disagio e non sa bene come comportarsi.

Scenario 4

Aleksi è svedese e partecipa a un programma di leadership giovanile in un altro paese.

Gli piacciono l'ordine e gli orari. Ma nel suo nuovo gruppo, le attività iniziano sempre in ritardo, le pause durano un'eternità e i piani cambiano continuamente. È stressato, percepisce il caos e pensa che le persone non siano professionali.

Stereotipi e pregiudizi di Charlotte e Linda

Durata: 60-75 min

Fonte: ideato dai partecipanti

Obiettivo dell'attività

- Riflettere collettivamente sulle cause, le conseguenze relative agli stereotipi e ai pregiudizi e le potenziali soluzioni per ridurli.

Materiali necessari per l'attività

- 4 cartelloni di carta

Preparazione necessaria per lo svolgimento dell'attività (preparazione dell'ambiente/spazio o preparazione personale, se del caso)

- 4 tavoli

Istruzioni (descritte passo dopo passo)

In gruppi di 5 persone, ogni gruppo deve riflettere collettivamente sulla domanda posta sul tavolo e ha 10 minuti per mettere per iscritto le proprie riflessioni.

Trascorsi questi 10 minuti, il gruppo si sposta a un nuovo tavolo e passa a una nuova domanda.

Le domande sono le seguenti:

- Che cos'è uno stereotipo?
- Che cos'è il pregiudizio?
- Quali sono le cause di questi stereotipi? Chi li rafforza nella società?
- Quali sono le conseguenze?
- Quali soluzioni possiamo adottare?

Successivamente, si fa un debriefing collettivo con una presentazione dei diversi cartelloni.

Domande per il debriefing

- Avete imparato qualcosa di nuovo sull'argomento?
- Vi siete trovati più spesso d'accordo o in disaccordo?
- Quanto è facile mettere in pratica nella vita quotidiana le soluzioni suggerite?
- In che modo i progetti internazionali possono contribuire a ridurre gli stereotipi?

The Movie Murder Mystery Party – Director’s Cut

di Annija e Irene

Durata: oltre 60 min

Fonte: Un gioco di società di Dennis Spielman, [“The Movie Murder Mystery Party” – Dennis Spielman](#)

Obiettivo dell’attività

- L’obiettivo dell’attività è consentire ai partecipanti di dare sfogo alla propria creatività, collaborare, elaborare strategie e individuare l’assassino (creatività, collaborazione, risoluzione dei problemi, pensiero deduttivo/critico, interagire in modo divertente). I giochi interattivi di mistero e omicidio forniscono ai giocatori fin dall’inizio i dettagli relativi al proprio personaggio, ma spetta al personaggio stesso decidere come risolvere il caso.

Materiali necessari per l’attività

- Stampare gli indizi, le descrizioni dei personaggi, l’invito alla festa del giallo e il biglietto di morte con alcune istruzioni su ciò che i partecipanti devono fare.

Preparazione necessaria per lo svolgimento dell’attività (preparazione dell’ambiente/spazio o preparazione personale, se prevista)

- Poiché l’ambientazione dovrebbe essere una festa di anteprima cinematografica in cui muore il regista, allestite la sala di conseguenza con alcuni snack e bevande per renderla più realistica.
- Distribuite alcuni foglietti con gli indizi per risolvere il mistero prima dell’inizio dell’incontro.

Istruzioni (descritte passo dopo passo)

Due persone fungono da moderatori del gioco; sistemano lo spazio e distribuiscono gli indizi per la stanza prima dell’arrivo dei/delle partecipanti. Una volta che tutti sono presenti, il moderatore li accoglie alla festa, assegna loro i ruoli (un ruolo ogni due persone) e chiede loro di leggere le descrizioni in privato e di non rivelare chi sia l’assassino. Il/la moderatore/trice chiede loro se hanno domande. E ora...

1. Il/la moderatore/trice ha letto il testo introduttivo per dare loro ufficialmente il benvenuto alla festa e per annunciare che di lì a poco sarebbe avvenuto un omicidio. Il/la moderatore/trice ha spiegato alcune delle regole del gioco.
2. Il/la moderatore/trice chiede loro di iniziare a socializzare basandosi sulla descrizione del proprio personaggio, ma è consentito incorporare alcuni aspetti della propria personalità. Il/la moderatore/trice chiede loro di non parlare con la stessa persona per più di due minuti. (Il/la moderatore/trice annuncia quando è il momento di cambiare interlocutore)
3. Si verifica l’omicidio!
4. Devono leggere il biglietto di morte che la vittima tiene in mano, il quale li spinge a iniziare a cercare indizi.
5. Girano per la stanza, alla ricerca degli indizi che sono stati disseminati all’inizio dai/dalle moderatori/trici.

6. Ci riuniamo in cerchio e si svolge un primo giro di discussione in cui ognuno espone la propria teoria su chi sia l'assassino, seguito da un secondo giro in cui si vota chi, secondo ciascuno, sia l'assassino.
7. Viene svelato l'assassino – fine del gioco. (Se il gruppo è d'accordo, la fase investigativa potrebbe protrarsi più a lungo e si potrebbero approfondire ulteriori teorie riguardo ai moventi ecc., in modo che la conclusione del gioco avvenga in modo più naturale anziché affrettato.)

Inizia il debriefing...

Domande per il debriefing

- Ti è piaciuta l'attività?
- Cosa ne pensi del personaggio che hai interpretato?
- Ti sarebbe piaciuto interpretare un personaggio diverso?
- Hai inserito aspetti della tua personalità nel ruolo che hai interpretato?
- Cosa avresti cambiato?
- Cosa hai trovato più difficile?



Cofinanziato
dall'Unione europea



Agenzia Italiana
per la Gioventù



For further information
<https://www.informa-giovani.net>
info@informa-giovani.net