



ADD@ME



Ambasciatori della Diversità e della non-Discriminazione @ nuovi Metodi nell'Educazione non formale



IO1-ADD@ME Programma di formazione mista per Giovani con Disabilità Visiva

Numero del progetto: 2020-2-IT03-KA205-019070

Durata del progetto: 01/11/2020 – 31/10/2022

Supporto finanziario: European Commission, Erasmus+ KA2 STRATEGIC PARTNERSHIPS FOR YOUTH



UNIVERSITY OF THESSALY



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



Sommario

SUL PROGETTO ADD@ME.....	3
GIOCHI PER ROMPERE IL GHIACCIO.....	8
MODULO № 1:GESTIRE I GRUPPI E LE DINAMICHE DI GRUPPO.....	12
MODULO № 2: LEADERSHIP SKILLS	21
MODULO № 3: CAPACITÀ DI COMUNICAZIONE INTERPERSONALE E COMUNICAZIONE EFFICACE.....	35
MODULO № 4: SOSTENERE LO SVILUPPO PERSONALE E FORNIRE SUPPORTO EMOTIVO QUANDO SI AFFRONTA LA DIVERSITÀ	49
MODULO № 5: COMPrensione DELLA DISABILITÀ: COME SPIEGARE AD ALTRE PERSONE LA DISABILITÀ VISIVA?	60
MODULO № 6: COME ORGANIZZARE E METTERE IN ATTO DEI WORKSHOP DI SENSIBILIZZAZIONE.....	71
CONSIGLI PER I FACILITATORI / ANIMATORI CHE LAVORANO CON I GIOVANI	81
APPENDICE.....	84
DESCRIZIONE DEI LOGHI.....	86



UNIVERSITY OF
THESSALY



Sul progetto ADD@ME

Il 3° Obiettivo dell'UE Youth Goal (2018) afferma che 1/3 dei giovani in Europa è a rischio di esclusione sociale. Le persone con disabilità rientrano in questa categoria e sono spesso vittime di discriminazioni indirette. La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità riconosce che la disabilità deriva dall'interazione tra persone con disabilità e barriere attitudinali e ambientali che ostacolano la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base paritaria con gli altri. Inoltre, afferma che le persone con disabilità continuano a incontrare ostacoli nella loro partecipazione come membri paritari della società.

La risoluzione UE sull'UE Youth Strategy 2019-2027 aggiunge che “i giovani svantaggiati sono generalmente meno attivi” e che l'Unione Europea non può sprecare questi talenti e non può permettersi il disimpegno tra i suoi giovani.

Per questo motivo, il progetto ADD@ME mira a consentire ai giovani con disabilità visiva (giovani con DV) di diventare PERSONE CHIAVE nei processi che riguardano la PROPRIA INCLUSIONE SOCIALE a livello europeo.

Gruppo target

Il gruppo target a cui è diretto questo progetto sono i giovani con disabilità visiva di età compresa tra 18 e 30 anni provenienti da 6 paesi partecipanti (Italia, Spagna, Belgio, Polonia, Romania, Grecia) che diventeranno attori chiave nel processo della propria inclusione sociale come Ambasciatori della Diversità e non Discriminazione. In un primo momento prenderanno parte a vari eventi di formazione nei paesi partner per testare, rivedere e adattare il modello ADD@ME sviluppato dalla partnership (Programma formativo e i due strumenti digitali) e per migliorare le proprie competenze e diventare cittadini attivi e agenti di solidarietà.

Grazie a queste nuove competenze condurranno dei workshop di sensibilizzazione alla disabilità visiva per la loro comunità locale (ADD@ME workshops): un'azione concreta per favorire la consapevolezza dei cittadini locali sulla disabilità visiva, e quindi una migliore inclusione sociale delle stesse persone ipovedenti e/o cieche.

Obiettivi del progetto:

- ✓ Promuovere l'inclusione sociale e la partecipazione attiva dei giovani con disabilità visiva attraverso lo sviluppo di metodi innovativi di animazione socio educativa (il modello ADD@ME) ad uso degli stessi ragazzi con DV



UNIVERSITY OF
THESSALY



- ✓ Rafforzare e migliorare la fiducia in se stessi, lo spirito di iniziativa e l'autostima dei giovani con disabilità visiva attraverso lo sviluppo di un programma di formazione misto su misura e una serie di strumenti digitali adattati
- ✓ Combattere i pregiudizi e la disinformazione attraverso la progettazione di nuovi e innovativi metodi di apprendimento non formale che i ragazzi con DV potranno utilizzare in eventi di sensibilizzazione per la loro comunità locale
- ✓ Incoraggiare i giovani con disabilità visiva a intraprendere azioni di cittadinanza attiva e di impegno nella società, tramite la realizzazione di eventi di sensibilizzazione (i workshop di ADD@ME) al fine di educare la propria comunità sui temi della diversità e della disabilità
- ✓ Rafforzare la cooperazione transnazionale tra le organizzazioni della società civile che si occupano di disabilità visiva.



Risultati del progetto

Per raggiungere questi obiettivi, la partnership ha deciso di elaborare le opere dell'ingegno (intellectual outputs) previste dal progetto ADD@ME: un programma di formazione misto e due strumenti digitali per potenziare i giovani con DV e renderli più attivi nella società attraverso l'implementazione dei workshop di sensibilizzazione ADD@ME sulla disabilità visiva a favore della propria comunità locale.

La fase di sviluppo dei prodotti sarà seguita da una di test composta da un evento di formazione del personale congiunto (evento C1 in Polonia), corsi di formazione locali nei paesi partner e una mobilità mista per i giovani con disabilità visiva (evento C2 in Belgio).

Perciò, l'output principale di ADD@ME sarà:

IO1-ADD@ME Programma di formazione misto per ragazzi con disabilità visiva; composto da:

- ✓ Un manuale d'uso con metodi di insegnamento non formale adattati per partecipanti con disabilità visiva da utilizzare in training faccia a faccia
- ✓ 6 moduli digitali (forniti tramite audio podcast) per consentire l'auto-formazione dei partecipanti non vedenti

Entrambi diretti al potenziamento dell'autostima dei giovani con DV a diventare cittadini attivi.

IO2-ADD@ME Mobile Toolkit per ragazzi con disabilità visiva: una web app che contiene metodi di insegnamento non-formali e attività che i ragazzi con disabilità visiva possono utilizzare per condurre i workshop di sensibilizzazione ADD@ME diretti alla loro comunità locale.

IO3-ADD@ME Gioco trivia online per i rappresentanti con disabilità visiva: un gioco educativo mirato ad accrescere le conoscenze della comunità locale sul tema delle disabilità visiva; può essere usato come ulteriore strumento dai giovani con DV per condurre i workshop di sensibilizzazione ADD@ME. Il gioco consiste in un a web app con funzioni accessibili ed usabili.



UNIVERSITY OF
THESSALY



Introduzione al Programma di Formazione mista

Questo manuale formativo è parte della prima opera dell'ingegno di ADD@ME. Come già menzionato, è volto a potenziare l'autostima e lo spirito di iniziativa dei giovani con DV a diventare cittadini attivi, agenti della solidarietà e partecipazione attiva all'interno della società come Ambasciatori della Diversità e della non Discriminazione, promuovendo l'inclusione sociale delle persone con disabilità visiva a livello europeo.

Grazie al metodo di apprendimento misto, i ragazzi con DV possono ricevere le competenze necessarie e l'autostima per implementare i workshop di sensibilizzazione sulle disabilità visiva in favore della loro comunità locale (Workshop ADD@ME, parte della seconda opera dell'ingegno del progetto).

Questo manuale è rivolto agli animatori sociali che lavorano con i giovani, esso descrive e accompagna le attività di training; ed è composto da sei moduli, ognuno di essi abbinato al proprio podcast audio per l'autoapprendimento dei partecipanti.

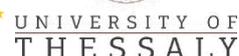
Più nello specifico, questo Programma di Formazione Mista è dedicato all'acquisizione delle seguenti competenze:

- ✓ Gestire i gruppi di persone e le dinamiche che si creano
- ✓ Competenze di leadership
- ✓ Capacità di comunicazione interpersonale e comunicazione efficace
- ✓ Supportare lo sviluppo personale e garantire supporto emotivo quando si affronta la diversità
- ✓ Conoscenze relative alla disabilità: acquisire le nozioni per spiegare agli altri la disabilità visiva
- ✓ Pianificare e realizzare workshop di sensibilizzazione

Una ricerca fatta durante la fase applicativa, mostra come nella maggioranza delle attività di sensibilizzazione sulle disabilità visiva, i giovani non vedenti e/o ipovedenti si limitano a dare testimonianze a riguardo. Grazie a questo programma, loro saranno capaci di spiegare e mettere in pratica tali attività di sensibilizzazione e saranno più sicuri delle loro capacità; senza più improvvisare.

Il Programma di Formazione Misto tiene profondamente di conto la disabilità visiva:

- Tutti gli esercizi usano metodi e strumenti adattati per questo specifico target (disegni tattili, materiale informativo in Braille o a caratteri grandi, materiali tattili).
- La maggior parte delle comunicazioni interpersonali avviene tramite il canale non-verbale, quindi diventa essenziale accrescere le competenze di comunicazione non verbale per i giovani con DV: questo è il motivo per cui è stato dedicato un modulo specificatamente a questo tipo di comunicazione, al parlare in pubblico e competenze di presentazione dove gesti, postura ed espressioni facciali sono essenziali.
- Il programma prende in considerazione le difficoltà che i disabili visivi hanno nel viaggiare: tramite moduli online, i partecipanti possono essere in grado di imparare da casa, riducendo quindi il bisogno di dover raggiungere la sede della formazione.





È perciò importante sottolineare che i facilitatori sono liberi di usare il materiale fornito nel manuale o aggiungerne di nuovi, in modo da renderli conformi ai bisogni dei giovani che stanno formando. Inoltre è anche possibile, in accordo con i bisogni dei partecipanti, fornire solo un modulo anziché tutto il programma.

Il Manuale e i suoi podcast audio sono stati sviluppati per essere il più possibile malleabili, in modo da incontrare i bisogni specifici dei giovani.

Il Manuale Formativo di ADD@ME (parte dell'IO1 – ADD@ME Programma di formazione misto per giovani con disabilità visiva) così come i suoi podcast audio, sono accessibili e scaricabili in inglese, spagnolo, francese, greco, italiano, polacco e rumeno tramite il sito web del progetto

<http://www.ambassadorsofdiversity.eu>

Speriamo che possa piacervi!



UNIVERSITY OF
THESSALY



Partner del progetto



Po UICI FI (promoter)
Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti
sez. prov.le di Firenze (Italy)



P1 FDO
Fundacion Docete Omnes (Spain)



P2 VIEWS INT
Views International (Belgium)



P3 PZN
Polish Association for the Blind (Poland)



P4 OT
Ofensiva Tinerilor Asociatia (Romania)



P5 UTH
University of Thessaly (Greece)





Giochi per rompere il ghiaccio

In questa sezione gli animatori sociali (facilitatori) possono trovare alcuni ice-breakers a cui possono ispirarsi per iniziare il loro training, nell'eventualità in cui i partecipanti non si conoscano tra loro. Sono dei giochi utili per iniziare a conoscersi e costruire la fiducia così come un'atmosfera di relax tra i partecipanti prima di iniziare le attività.

In alcuni moduli, è possibile anche trovare degli ulteriori giochi che possono essere utilizzati.

Ognuno di essi è accessibile ai partecipanti con disabilità visiva.

Sentiti libero di usare questi ice-breakers ogni volta che è necessario durante la tua sessione di training!

Nome: Tanto quanto te ne serve

Tipo di attività: gioco rompighiaccio

Descrizione dell'attività (passo passo): Il gruppo siede in cerchio, il facilitatore fa passare tra loro un rotolo di carta igienica chiedendo ai partecipanti di prenderne tanta quanta gliene serve, senza dare altre spiegazioni aggiuntive. Una volta che tutti hanno la loro carta, il facilitatore spiegherà che per ogni quadrato di carta igienica in loro possesso, dovranno raccontare qualcosa su sé stessi.

Durata: Dipende dal numero di partecipanti

Risorse/ materiale necessario: un rotolo di carta igienica

Risultati: Un interessante gioco che aiuta i partecipanti a conoscersi in modo cordiale e simpatico.

Nome: La storia del tuo nome

Tipo di attività: gioco rompighiaccio

Descrizione dell'attività (passo passo): Il gruppo siede in cerchio. Il facilitatore chiede ai partecipanti di condividere con gli altri membri del gruppo la storia del proprio nome (come lo hanno ricevuto, se è di loro gradimento, se ne avessero preferito un altro, ecc.). Una variante del gioco, che potrebbe renderlo più lungo, è quella di chiedere ai partecipanti di introdurre sé stessi usando due aggettivi positivi che li caratterizzano e che iniziano con la prima e l'ultima lettera del loro nome. Un'altra proposta è quella di chiedere ai partecipanti di dare, per ogni lettera del loro nome, una parola che li identifica.

Durata: Dipende dal numero di partecipanti

Risorse/ materiale necessario: nessuno

Risultati: Il gruppo impara a conoscersi in modo tranquillo.

Nome: Anche io

Tipo di attività: gioco rompighiaccio

Descrizione dell'attività (passo passo): Quest'attività è più efficace con gruppi piccoli oppure, nel caso di un gruppo più numeroso, dividendo in sottogruppi da 4-6 persone.

1. Ogni partecipante prende 10 monetine/bastoncini di legno/pezzi di carta ecc..
2. La prima persona fa un'affermazione indicando qualcosa che ha fatto (es: sci d'acqua)
3. Tutti quelli all'interno del gruppo che hanno fatto la stessa esperienza, lo ammette mettendo al centro





del tavolo uno degli oggetti ricevuti in precedenza.

4. A questo punto la mano passa alla seconda persona, che a sua volta affermerà qualcos'altro (es: ho mangiato delle zampe di rana).
5. Di nuovo, chiunque abbia fatto la stessa cosa metterà un oggetto al centro del tavolo.
6. Il gioco continua finché uno dei partecipanti non esaurisce gli oggetti a disposizione.

Durata: circa 15 min

Risorse/ materiale necessario: oggetti di piccole dimensioni

Risultati: Il gruppo risulterà più unito.

Nome: Corsa dei cavalli

Tipo di attività: energizer

Descrizione dell'attività (passo passo): I partecipanti siedono in cerchio. Le sedie sono poste il più vicino possibile tra loro. Il facilitatore fornisce le istruzioni al gruppo, essi dovranno battere le mani sulle loro ginocchia per tutta la durata del gioco. Per quanto riguarda le parti successive, il facilitatore potrà scegliere l'ordine in cui eseguirle e potranno essere mischiate e ripetute.

Ostacolo: tutti quanti saltano (poco)

Passaggio della regina: salutare con la mano

Il cavallo gira a destra o a sinistra: i partecipanti si piegano verso destra o verso sinistra.

Durata: 10 min

Risorse/ materiale necessario: nessuno

Risultati: Il gruppo si sentirà pieno di energia e pronto a lavorare

Nome: Disegna la forma

Tipo di attività: Team building

Descrizione dell'attività (passo passo): I partecipanti vengono divisi in due gruppi e sono posizionati in fila. Il facilitatore comunica una forma geometrica all'ultima persona della fila, che dovrà disegnarla sulla schiena della persona davanti a lui/lei con il suo dito. Adesso la persona a cui è stata disegnata la forma dovrà disegnarla a sua volta sulla schiena della persona davanti a lui; e così via fino alla fine della fila. La persona a capo della fila dovrà quindi dire ad alta voce il tipo di forma geometrica. Il facilitatore a questo punto, comunicherà all'ultimo della fila un'altra forma, iniziando un altro round. È consigliato effettuare almeno tre round. Vince il gioco il gruppo che indovina più forme geometriche.

È richiesto che il numero di componenti in entrambi i gruppi sia uguale.

Durata: 10-15 min

Risorse/ materiale necessario: nessuno

Risultati: Il gruppo imparerà a comunicare meglio, si sentirà più rilassato e pronto a lavorare.

Nome: Storia con una parola

Tipo di attività: Team building

Descrizione dell'attività (passo passo): I partecipanti si dispongono uno accanto all'altro e fanno a turno nel raccontare una storia su un argomento scelto dal facilitatore. Bensì ogni partecipante dirà solo una





parola ad ogni turno. Per esempio, il giocatore uno dirà “C’era”; il giocatore due dirà “Una” e il giocatore tre dirà “Volta” – e così via. Non appena arrivati alla fine della linea, si inizia di nuovo il giro. Il gioco verrà interrotto quando verrà raggiunto un finale soddisfacente. Si dovrà ricordare ai partecipanti di prestare attenzione ed essere veloci. Inoltre è importante che loro riescano a “vendere” la propria parola in modo da far sì che sembri importante per la storia. Fare in modo che non siano spaventati di usare parole bizzarre, se stanno bene con il contesto! Dato che ogni partecipante avrà a disposizione solo una parola per turno, è importante che non abbiano un’idea troppo precisa di come si svolgerà la storia che stanno creando.

Debriefing: Questo è un buon modo per far capire al gruppo che per raggiungere l’obiettivo è importante che lavorino insieme. Alla fine potrebbe essere utile chiedere loro come originariamente credevano che si sarebbe evoluta la storia appena raccontata.

Durata: 10 min

Risorse/ materiale necessario: nessuno

Risultati: Il gruppo imparerà a lavorare e comunicare come un team.

Nome: Conteggio al buio

Tipo di attività: Sviluppo delle capacità

Descrizione dell’attività (passo passo): Chiedere ai membri del team di stare in piedi in cerchio dandosi le spalle tra loro; e chiedere loro di contare a voce più alta possibile dicendo un numero per volta a persona. Il gioco non richiede preparazione e tutti devono aver avuto parola prima che il giro si ripeta. Se due persone dicono lo stesso numero contemporaneamente oppure lo stesso numero viene detto due volte, il gruppo dovrà iniziare da capo. Si può rendere il gioco più interessante fissando un numero dal quale i partecipanti dovranno contare in avanti o indietro.

Durata: 15 min

Risorse/ materiale necessario: nessuno

Risultati: Questo gioco migliora la comunicazione, l’ascolto, il lavoro di squadra, la pazienza e la persistenza.¹

Nome: Alcune delle mie cose preferite

Tipo di attività: Migliorare la conoscenza tra i partecipanti

Descrizione dell’attività (passo passo): Il facilitatore dovrebbe fare in modo che i componenti del gruppo siano disposti in cerchio e in piedi. Mentre gira per il gruppo, il facilitatore chiede ai partecipanti di condividere alcune delle loro cose preferite, ad esempio il proprio piatto preferito, drink, film, canzone, colore ecc. In base agli elementi menzionati, il gruppo verrà diviso in altri più piccoli; ad es. quando il facilitatore dirà “piatto preferito” i partecipanti si divideranno in gruppi in base alle loro preferenze (ad un gruppo potrebbe piacere la pizza, altri la bistecca, ecc.); se il facilitatore dirà “colore” i partecipanti dovranno cercare i compagni a cui piace lo stesso colore (un gruppo sceglierà il rosa, uno il blu, ecc.). E così

¹ I metodi sopraindicati sono stati pubblicati su “Compendium of activities for youth with Visual Impairment” prodotto tramite il progetto KA2 di partnership strategica “Erasmus 4 VIP”, coordinato da Ofensiva Tinerilor e finanziato da Erasmus+ Program of the European Union. Il compendio completo si trova su www.inclusion.ofetin.ro



UNIVERSITY OF THESSALY



via per il resto del gioco.

Questo ice-breaker pu  essere diviso in round, ognuno di essi dedicato ad uno degli elementi elencati durante la fase iniziale. Alla fine di ogni round, ogni gruppo dovr  dire il proprio nome e qual   l'oggetto che li accomuna, cos  che i partecipanti con disabilit  visiva possano essere a conoscenza delle persone coinvolte in ogni sottogruppo.

Durata: 20-30 min

Risorse/ materiale necessario: un'aula vuota dove i partecipanti con disabilit  visiva possano muoversi liberamente, senza incontrare ostacoli lungo la strada.

Risultati: Entro la fine dell'attivit , il gruppo sar  in grado di identificare con chi ha interessi in comune.

Nome: Il cappello

Tipo di attivit : Team building, aiuta a creare una buona "atmosfera da team", stimolando la cooperazione e la partecipazione attiva.

Descrizione dell'attivit  (passo passo): I partecipanti scrivono su un foglio una curiosit  che li riguarda (per i partecipanti non vedenti consigliamo l'uso di ausili elettronici oppure un aiutante che possa scrivere e leggere per loro). Tutti i fogli di carta vengono inseriti all'interno di un cappello, mischiati e tirati fuori uno per volta leggendoli ad alta voce. L'obiettivo del gruppo   quello di associare la curiosit  alla persona giusta.

Durata: 25 min

Risorse/ materiale necessario: Carta, penne, cappello, dispositivi elettronici connessi ad una stampante per non vedenti (ad es: un computer con lettura dello schermo o una barra braille.)

Risultati: Fare un piccolo brainstorming iniziale con il team, che tipo di progetto potrebbero realizzare a seguito di tutte le curiosit  che sono state raccolte. Sar  confusionario, sar  divertente, o sar  realistico? Dipende solo da voi.

Nome: Memorizzare nomi e movimenti

Tipo di attivit : ice-breaker, imparare a conoscersi.

Descrizione dell'attivit  (passo passo): Il facilitatore deve disporre il gruppo in modo che possano stare in piedi o a seduti in cerchio. Ai partecipanti viene chiesto di dire il loro nome e fare un movimento che dica qualcosa su di loro (ad es: far finta di cantare, far finta di digitare al pc, far finta di leggere, ecc.). Nel frattempo il prossimo in linea dovr  osservare/toccare tali movimenti e quando sar  il suo turno dovr  replicare i precedenti prima di poter dire il suo nome e mostrare il suo movimento; e cos  via fino alla fine del cerchio. Ogni partecipante dovr  ripetere i movimenti solo del suo vicino.

Durata: 20-30 min

Risorse/ materiale necessario: Aula con sedie disposte in semi-cerchio.

Risultati: Imparare i nomi dei partecipanti e superare la distanza personale e le barriere fisiche, creando fiducia tra i partecipanti, imitando la gestualit  della persona vicina.





Modulo № 1: Gestire i gruppi e le dinamiche di gruppo.

Obiettivi del modulo:

Tale modulo è pensato per aiutare i partecipanti ad ottenere un livello di comprensione più profondo, così come a costruire delle competenze (abilità, conoscenza e atteggiamenti) su come gestire delle attività di gruppo tenendo in considerazione le dinamiche che possono crearsi e cosa fare in caso di conflitto.

Risultati di apprendimento:

Una volta completato lo studio di questo modulo, i partecipanti (giovani con disabilità visiva) saranno capaci di:

- Definire cosa sono le dinamiche di gruppo
- Gestire un gruppo, parlare tenendo in considerazione il gruppo e le sue dinamiche
- Descrivere i ruoli principali che i partecipanti ricoprono all'interno del gruppo
- Identificare i problemi presenti nel gruppo e gli eventuali modi per risolverli
- Reagire adeguatamente in una situazione di conflitto
- Creare uno spazio sicuro per i partecipanti dei workshop ADD@ME, dove possano esprimere le loro opinioni, esperienze personali o sentimenti

Metodo d'approccio:

I metodi qui presentati sono non formali e usano un approccio di educazione tra pari. L'approccio pedagogico è pensato come un viaggio di apprendimento, con vari obiettivi da conseguire e per ognuno di essi viene proposto un criterio specifico, facilitato da un trainer, in modo da effettuare le esperienze utili allo sviluppo delle capacità necessarie dei partecipanti.

Contenuto (Argomenti e unità):

1. Autopresentazione del facilitatore (se necessario) e dell'argomento della sessione
2. Un esercizio per imparare (o per ricordarsi) i nomi dei partecipanti
3. ZZUM – gioco per rompere il ghiaccio
4. Esercizio – “Le mie aspettative per questa parte del programma formativo”
5. Gioco – “Isola deserta”
6. Conflitti – Brain storming
7. Gioco – “Verbal boxer”
8. Gioco – “Lunga e serena vita”
9. Rounds – “Con quali nuove esperienze vado via oggi e se le mie aspettative sono state accolte”





Ore di apprendimento divise per argomento/unità

No	Argomento/Unità	Durata/ approccio		Note
		Faccia a faccia	E-module in formato audio	
1	Gestire i gruppi e le dinamiche di gruppo, con focus sulla gestione dei conflitti		1 ora	Il podcast è un'appendice obbligatoria per il modulo faccia a faccia, ed è previsto che venga ascoltato prima che i partecipanti affrontino gli esercizi dal vivo.
2	Auto-presentazione del facilitatore (se necessario) e introduzione al modulo		10 min	
3	Esercizi per far presentare i partecipanti (saltare questo passo se i membri del gruppo si conoscono già)		5 min	
4	Ice-breaker – ZZUM		10 min	
5	Esercizio – “Le mie aspettative”		15 min	
6	Gioco interattivo – “Isola deserta”		60 min	
7	Conflitti – brainstorming		20-25 min	
8	Gioco – Verbal boxer		5 min	
9	Gioco – “Lunga e serena vita”		15 min	
10	Rounds – Cosa ho appreso oggi? Fino a che punto le mie aspettative su questo modulo sono state esaudite?		10 min	





Implementazione step by step

Modulo 1 Sessione F2F

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/ausili
10 min.	<p>Benvenuti</p> <p>Auto-presentazione del facilitatore. Introduzione al modulo.</p>	
5 min.	<p>Esercizio per conoscere/ricordare i nomi dei partecipanti.</p> <p>A turno, ogni membro del gruppo dirà il suo nome, come vorrebbero essere chiamati (ad es: un soprannome o un abbreviativo). Tutto il gruppo dovrà ripetere il nome in coro, nella forma data dal partecipante in questione.</p> <p>In una versione alternativa – ogni persona dirà il proprio nome usando un tono di voce triste, e successivamente con un tono di voce molto felice.</p> <p>La persona incaricata di presentarsi terrà in mano una palla, che passerà alla persona successiva quando sarà il suo turno.</p>	Una palla
10 min.	<p>Icebreaker – ZZUM</p> <p>Il facilitatore informa il gruppo che ZZUM è una parola magica che permette di lasciare tutti i pesi e le emozioni negative fuori dalla stanza - ad esempio, i vari problemi personali, lasciando i partecipanti liberi da tutto ciò che li disturba; a casa, a lavoro ecc... Questa parola permetterà i partecipanti di essere totalmente presenti “ora e adesso”.</p> <p><u>Descrizione del gioco:</u> Tutti i partecipanti siedono o stanno in cerchio. Il facilitatore è il primo a mettere il proprio pollice davanti a sé (per i partecipanti non vedenti o parzialmente ciechi, sarà premura del facilitatore descrivere precisamente il tipo di movimento), e dirà la parola ZZUM. Il facilitatore toccherà la spalla della persona alla sua destra o sinistra. Quindi egli o ella ripeterà il movimento: mettendo il pollice in avanti, dirà la parola ZZUM e toccherà la spalla della persona successiva. La persona</p>	





	<p>successiva farà la stessa cosa, e così via fino al completamento del giro. A questo punto, il facilitatore dirà che il gioco verrà ripetuto allo stesso modo, ma ad una velocità maggiore. Al terzo round verrà quindi ripetuto ancora più velocemente. Il motivo per cui viene toccata la spalla del giocatore successivo, è per far sì che i partecipanti con disabilità visiva siano a conoscenza del loro turno.</p> <p>Questo esercizio viene ripetuto ogni volta più veloce finché non c'è più distanza tra una parola e l'altra; facendo sì che sembri quasi un suono unico.</p> <p>Quando questo risultato è stato raggiunto, il facilitatore si accovaccia e informa i partecipanti che sta provando ad alzare una corda molto pesante dal pavimento, e che sarebbe carino se qualcuno volesse aiutarlo/a. Aggiungendo che sarebbe bello se tutti i partecipanti si unissero a quest'attività, perché la corda è davvero pesante e grande (è importante che la descrizione della corda sia dettagliata, in modo che i membri non vedenti o parzialmente ciechi possano essere ben informati su tutti i dettagli dell'esercizio – ad esempio è bene specificare che la corda è immaginaria.). Il facilitatore informa il gruppo che tale corda, una volta alzata, andrà buttata via insieme a tutte le preoccupazioni.</p> <p>Dopo quest'esercizio, senza più preoccupazioni, il gruppo può passare all'argomento successivo.</p>	
<p>15 min.</p>	<p>Esercizio – Le mie aspettative</p> <p>I partecipanti sono divisi in sottogruppi equi (è possibile ogni forma di divisione; ad es: due gruppi da 6 se i partecipanti sono 12, in coppie in base al posto occupato oppure piccoli gruppi da 3 ecc..)</p> <p>I partecipanti, divisi nei loro sottogruppi, parlano delle loro aspettative per questo modulo – circa 8 minuti.</p> <p>Quindi, durante una riunione generale, tutti i membri del gruppo presentano tali aspettative; ogni persona presenterà quelle del suo compagno – circa 7 minuti.</p> <p>Questi pensieri verranno annotati sulla lavagna a fogli mobili.</p>	<p>Lavagna a fogli mobili, con stampa in Braille.</p>
<p>60 min.</p>	<p>Gioco interattivo – “Isola deserta” 2 versioni del gioco (la scelta dipende dal tipo di gruppo)</p> <p>Il facilitatore dirà ai partecipanti di immaginare di essere naufragati su un'isola deserta e di dover organizzare la loro vita lì.</p>	<p>Lavagna a fogli mobili, con stampa in Braille.</p> <p>Per la seconda versione: fogli di carta con la descrizione dei ruoli per i partecipanti;</p>





	<p>Prima versione del gioco:</p> <p>Per la prima parte del gioco saranno necessari circa 35 minuti. Il facilitatore non darà delle istruzioni precise, così che i partecipanti possano svolgere liberamente l'attività. Inoltre, il facilitatore potrà effettuare delle osservazioni sulla struttura del gruppo e dei ruoli al suo interno.</p> <p>A questo punto si passa alla discussione del gioco – circa 25 minuti.</p> <p>Il facilitatore chiede ai partecipanti come si sono sentiti durante il gioco, quale fosse il loro ruolo, quali risultati hanno raggiunto come gruppo e grazie a cosa è stato possibile realizzarli.</p> <p>Tutti i partecipanti condividono le loro opinioni e suggerimenti riguardo ai loro comportamenti all'interno del gruppo e del gruppo come intero.</p> <p>Seconda versione del gioco:</p> <p>Come nella prima versione di questo gioco, anche qui il facilitatore dirà ai partecipanti di immaginare di essere in un'isola deserta.</p> <p>Questa prima fase ha una durata di circa 35 minuti.</p> <p>1. Il facilitatore chiede ai partecipanti di prendere un foglio di carta da una scatola (o un cappello, ecc..) in cui sono contenuti i ruoli da ricoprire. In base al numero di partecipanti, 2-4 persone dovranno ricoprire il ruolo di osservatori. Questo ruolo può essere inserito nella scatola insieme agli altri, oppure il facilitatore può chiedere ai partecipanti di offrirsi su base volontaria. I fogli di carta contenenti i ruoli devono essere sia scritti sia in nero che in Braille.</p> <p>Nel momento in cui i membri del gruppo sono entrati a conoscenza dei loro ruoli nel gioco (non possono dire agli altri i loro ruoli, devono mantenere il segreto) – nel caso di dubbi possono consultare il facilitatore per dei chiarimenti.</p> <p>2. Tutti gli attori si riuniscono in cerchio al centro della stanza e provano a capire, durante i 35 min stabiliti, come vivranno in quest'isola deserta.</p> <p>Gli attori si comporteranno in accordo con le istruzioni date dai loro ruoli, ma non possono dire apertamente di quale ruolo si tratta.</p> <p>Se vi è la possibilità che gli osservatori non riescano a</p>	<p>se necessario è possibile fornire tali descrizioni anche al facilitatore e agli osservatori.</p>
--	---	---





	<p>riconoscere i ruoli assegnati, è possibile fornire loro le descrizioni all’inizio del gioco.</p> <p>3. Adesso è giunto il momento di discutere l’attività appena svolta. Gli osservatori condividono i loro appunti sui comportamenti e i dialoghi dei vari partecipanti; quindi tutti gli osservatori (se possibile senza l’aiuto degli altri) provano ad assegnare ad ogni attore il proprio ruolo.</p> <p>Un’altra opzione è quella di scrivere su una lavagna a fogli mobili mentre il facilitatore chiede al gruppo di assegnare i vari ruoli agli attori designati.</p> <p>È bene appuntarsi 1-2 comportamenti tipici per ogni ruolo. Quando la sessione sarà conclusa, i partecipanti potranno condividere i sentimenti provati durante il gioco e il loro atteggiamento nei confronti del ruolo che hanno dovuto ricoprire – se il ruolo dato si avvicina al loro modo di comportarsi in gruppo, se il ruolo dato fosse nelle loro corde, quali sono stati gli aspetti positivi e negativi del loro ruolo, ecc...</p> <p>4. Per concludere, il facilitatore avvia una discussione sui comportamenti e gli atteggiamenti che portano alla realizzazione dell’obiettivo comune e quali di essi invece la ostacolano. Gli appunti degli osservatori possono essere segnati sulla lavagna.</p>	
<p>20 min.</p>	<p>Brainstorming – I conflitti all’interno del gruppo</p> <p>Innanzitutto i partecipanti vengono divisi in piccoli gruppi, in base al numero totale dei partecipanti, potranno essere coppie o sottogruppi da 3-4 persone – i partecipanti parleranno delle loro esperienze relative ai conflitti: ad esempio quali sono le principali cause, situazioni e simili in cui si possono creare. Partecipano spesso a situazioni di conflitto? Quali sono i metodi più efficaci per risolverli?</p> <p>Successivamente la conversazione viene spostata sul piano dell’intero gruppo. Ogni coppia/sottogruppo sceglie un portavoce che presenterà le loro idee a tutti i partecipanti del workshop.</p> <p>I punti maggiori cause di conflitto e i metodi più efficaci per risolverli verranno scritti sulla lavagna man mano che si procede con il brainstorming.</p>	<p>Lavagna a fogli mobili, con stampa in Braille.</p>
<p>5 min.</p>	<p>Gioco “Verbal boxer” – ulteriori informazioni su questo gioco possono essere trovate nel podcast.</p> <p>I partecipanti vengono divisi in coppie e parlano contemporaneamente per 5 minuti. Allo scadere del tempo, il facilitatore chiede ai partecipanti come si sono</p>	





	sentiti durante lo svolgimento, come si sentono adesso che è terminato e come è cambiato il loro umore.	
15 min.	<p>Gioco “Lunga e serena vita”</p> <p>Il facilitatore inizia il gioco comunicando la frase che verrà ripetuta, tale e quale, dagli altri partecipanti. Essa verrà riferita ad una persona in particolare, ad es: Tommaso, TI AUGURO DI VIVERE UNA LUNGA E SERENA VITA, MA MI DÀ SUI NERVI IL MODO IN CUI.... (es: interrompi gli altri).</p> <p>La persona a cui sono rivolte queste parole, Tommaso in questo esempio, risponderà con: GRAZIE MILLE, MARIA, PER AVERMI DETTO CIÒ, MA NON SONO IN QUESTO MONDO PER ESSERE COME TU MI VUOI. TUTTAVIA, VOGLIO PENSARCI SU.</p> <p>A questo punto il turno passerà a Maria, che dovrà scegliere qualcuno a cui fare una critica usando la frase sopracitata.</p> <p>Il facilitatore, nel momento in cui espone questo gioco ai partecipanti, dovrà informarli che è essenziale mantenere tali le frasi da utilizzare, senza apportare modifiche. Tuttavia è possibile esprimere i propri sentimenti e i comportamenti irritanti della persona a cui ci si riferisce in modo libero. È possibile scegliere autonomamente la persona a cui riferirsi.</p> <p>Il facilitatore è la persona che dà inizio al gioco e fornisce il modello/rituale da usare. Inoltre deve interrompere il gioco nel momento in cui non ci sono più idee o critiche da fare. Se successivamente sarà necessario, o qualcuno vorrà tornare su quest’esercizio, è possibile farlo.</p> <p>Questo gioco è raccomandato da K.W. Vopel, dato l’effetto edificante che ha sull’atmosfera di gruppo.</p> <p>Un’altra versione di questo gioco prevede l’uso di fogli di carta in cui scrivere i comportamenti fastidiosi per il gruppo, che verranno poi mischiati e associati uno per ogni partecipante. Le frasi modello dovranno comunque rimanere fedeli alla versione originale.</p> <p>Una lista di possibili comportamenti sbagliati è allegata al punto 2 di “Risorse/materiali”.</p>	
10 min.	<p>Rounds – Conclusione del modulo</p> <p>Alla fine del modulo i partecipanti siedono in cerchio. Ognuno di essi, a turno, dicono qual è la cosa più importante che hanno appreso durante questa sessione formativa assegnando una preferenza da 1 a 10 (dove 1</p>	





	è il minimo e 10 il massimo); comunicheranno inoltre se le aspettative che si erano prefissati all'inizio sono state raggiunte o meno.	
--	--	--

Risorse/ materiali

1. Ausili per la seconda versione del gioco “Isola deserta”.

- Foglio di carta con le descrizioni dei ruoli per gli osservatori, sia in braille che in nero a caratteri grandi.
- Piccoli fogli di carta con i ruoli che i partecipanti dovranno ricoprire, con una piccola descrizione per ogni ruolo.

2. Lista dei potenziali comportamenti negativi da utilizzare durante il gioco “Lunga e serena vita”.

Allegati del modulo 1

Allegato 1

Fogli di carta con le descrizioni dei ruoli – Per la seconda versione del gioco “Isola Deserta”.

CAPO – Si prende cura del gruppo di lavoro, alcune volte lui/lei interrompe chi sta parlando in quel momento, riassume le idee presentate fino al quel punto (es: “tornando al punto importante”, “è una buona idea”, “ogni persona dovrebbe essere responsabile di qualcosa di concreto”, “è bene stabilire le priorità prima di finire”). Il capo incoraggia gli altri e ha una visione di insieme riguardo all’obiettivo da raggiungere.

ESPERTO – Ha un’ampia conoscenza, dispensa consigli, alcune volte finge di essere intelligente (ad es: “ricorda, è scientificamente provato che...”).

GUARDIA – Presta attenzione alle regole per una buona cooperazione e alle norme morali (ad es: “non parlate contemporaneamente”, “i compiti dovrebbero essere assegnati equamente”).

MEDIATORE – Aiuta gli altri membri del gruppo ad andare d’accordo tra loro (ad es: “dimmi, cosa intendi dire?”, “proviamo ad andare d’accordo in qualche modo”, “perché ti rifiuti di capire il suo punto di vista?”).

DETRATTORE (persona estremamente critica) – Il suo compito è quello di criticare il lavoro altrui, cerca i punti deboli di tutto ciò che gli è intorno, brontola (ad es: “non ne caveremo nulla”, “quello che dici non ha senso”).

RIBELLE – Non concorda mai con le decisioni prese dal gruppo, si ribella al capo e alla maggioranza in generale (ad es: “non può decidere per tutti”, “mi tiro fuori da questa decisione”).

GENERATORE DI IDEE – Ha molte idee e tende a condividerle con gli altri, anche se spesso tende a non portarle avanti (ad es: “potremmo agire in molti modi”).



UNIVERSITY OF
THESSALY



SUBAPPALTATORE – Non inventa i compiti, bensì tende ad eseguirli in modo responsabile (ad es: posso pensarci da solo”).

GIULLARE – Crea costantemente battute e scherzi, fa ridere gli altri e trasforma i problemi in burle.

PIAGNUCOLONE – Ha paura di non riuscire a gestire la situazione e i compiti assegnati, non capisce bene cosa gli altri si aspettino da lui (ad es: “chi può aiutarmi a...”).

CANAGLIA – Non vuole unirsi alla conversazione, ostentatamente, ma senza aggressività, dimostra il suo scarso interesse.

OSSERVATORE – Il suo ruolo è quello di osservare i comportamenti dei membri del gruppo.

Prendendo appunti via via sulle caratteristiche e i comportamenti delle persone e dei loro interventi; cercando di assegnare ad ognuno il proprio ruolo. Nel caso in cui si abbiano problemi nel riconoscere i vari ruoli, il facilitatore può fornire tutte le descrizioni necessarie prima dell’inizio del gioco.

Allegato 1

Esempi di comportamenti fastidiosi per il resto del gruppo.

- Arrivare in ritardo
- Interrompere gli altri mentre parlano
- Giudicare
- Prendersi gioco degli altri
- Parlare troppo, senza lasciare spazio agli altri per esprimersi
- Usare il telefono durante i meeting





Modulo № 2: Leadership skills

Obiettivi del modulo:

- Imparare le regole di una buona leadership
- Far pratica sulle capacità di auto-determinazione

Questo modulo è pensato per aiutare i partecipanti ad acquisire una maggiore comprensione della leadership e dei suoi vari aspetti; così come sviluppare alcune delle qualità chiave di un leader, come l'empatia. L'auto-determinazione comprende molti aspetti, comportamenti e valori; insegnare l'auto-determinazione nella prima infanzia può aiutare a prevenire l'incapacità, la mancata indipendenza e un basso senso di autoefficacia.

Risultati di apprendimento:

A seguito del completamento di questo modulo, i partecipanti (giovani con disabilità visiva) saranno in grado di:

- Definire la leadership e le caratteristiche di un buon leader
- Identificare le diverse caratteristiche e tipologie di leadership
- Differenziare tra proattivo e reattivo, riuscendo a riconoscere l'importanza della pro attività in un contesto di leadership
- Comprendere l'empatia e la sua importanza all'interno della leadership
- Far pratica con alcune qualità legate all'empatia, come il cambio di prospettiva (empatia cognitiva) e la comunicazione empatica

Metodo d'approccio:

Verrà usato un metodo di apprendimento non formale. Gli animatori sociali (professionisti o no), agiranno come facilitatori del gruppo, forniranno diverse metodologie e tipi di intervento ai partecipanti con DV. Attraverso l'apprendimento esperienziale e cooperativo, il processo di apprendimento dei membri del gruppo sarà significativo e saranno in grado di acquisire le capacità necessarie per raggiungere gli obiettivi programmati in questo modulo.

Contenuto (Argomenti e unità):

- Cos'è la leadership?
 - Definizione di leadership e le qualità che formano un buon leader
 - Comprendere la differenza tra leadership e management
- Tipologie di leadership
 - I tre tipi di leadership secondo Lewin
 - I tipi di leadership basati sulla Teoria del Path-Goal
- Cos'è l'empatia?





- o Gli elementi chiave della comunicazione empatica (comprensione e ascolto attivo)

Ore di apprendimento divise per argomento/unità

No	Argomento/unità	Durata/ approccio		Note
		Faccia a faccia	E-module in formato audio	
	Presentazione del modulo e dei partecipanti	10 minuti		
1	Cos'è la leadership?	20 minuti		
1.a	Definire la leadership e quali caratteristiche formano un buon leader	10 minuti		
1.b	Capire la differenza tra leadership e management	10 minuti		
2	Tipologie di leadership	20 minuti		
2.a.	I tre tipi di leadership secondo Lewin	20 minuti		
2.b.	I tipi di leadership basati sulla teoria Path-Goal	10 minuti		
3	Che cos'è l'empatia?	20 minuti		
3.a	Gli elementi chiave della comunicazione empatica (comprensione e ascolto attivo)	20 minuti		





Implementazione step by step

Modulo 2/Unità 1: Cos'è la leadership?

Sessione F2F

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/ausili
10 min.	<p>Presentazione del modulo e dei partecipanti.</p> <p>Il facilitatore farà una breve introduzione di ogni unità che verranno affrontate durante il modulo, presentando i contenuti e gli obiettivi di apprendimento. Se il facilitatore e il gruppo non si conoscono tra loro, sarà necessaria una sessione dedicata alla conoscenza dei partecipanti prima di continuare con il modulo.</p>	
20 min.	<p>Attività di gruppo – “Conserva la tua citazione”</p> <p>Quest’esercizio introduce l’argomento di leadership e incoraggia ogni partecipante a dire un’affermazione personale su quello che secondo loro definisce un buon leader.</p> <p>Alcune citazioni significative sul concetto di leadership, che abbracciano vari aspetti sul tema, vengono appese sui muri. Ai partecipanti è richiesto di sceglierne una che riflette la loro idea di ciò che costituisce un buon leader.</p>	<p>Citazioni stampate</p> <p>Far sì che siano stampate anche in Braille/caratteri grandi</p>
10 min.	<p>Discussione di gruppo su “Conserva la tua citazione”</p> <p>Tutti i partecipanti presentano la loro scelta al gruppo – condividendo la loro idea di leadership. Il facilitatore può scrivere le parole chiave su una lavagna; queste saranno da ispirazione per future discussioni o come “ponte” per argomenti aggiuntivi sulla leadership. In modo da facilitare la discussione tramite gli appunti sulla lavagna riguardo le principali conclusioni ottenute.</p>	<p>Lavagna a fogli mobili, pennarelli</p>
10 min.	<p>Presentazioni: Il ruolo di manager vs il ruolo di leader</p> <p>Il facilitatore spiega le principali differenze tra manager e leader, enfatizzando i seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un buon manager è automaticamente un buon 	<p>Presentazione, PC, lavagna a fogli mobili</p>





	<p>leader?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proporre idee vs assegnare incarichi • Ispirare sicurezza vs esercitare il controllo • Motivare vs approvare • Comportamento proattivo vs reattivo • Definire un valore vs creare un valore • Influenza vs potere • Condurre le persone vs dirigere le persone 	
--	---	--

Modulo 2/Unità 2: Tipologie di leadership
Sessione F2F

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/ausili
20 min.	<p>Attività di team-work. Leader in azione</p> <p>Gli obiettivi da raggiungere durante quest'attività sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esperienze su tipi diversi di leadership • Analizzare come i vari tipi di leadership operano all'interno dei gruppi e sulle persone • Identificare i tipi di leadership che favoriscono od ostacolano il risultato migliore • Identificare come ci comportiamo di fronte i diversi tipi di leadership <p>Verranno formati 3 gruppi, e ciascuno sceglierà un rappresentante. Tutti i rappresentanti usciranno dalla stanza, e il facilitatore darà ad ognuno di loro un foglio con un ruolo da interpretare (autoritario, democratico, e laissez-faire). È importante che nessuno conosca le informazioni che sono date a ciascun rappresentante. I rappresentanti dovranno essere a conoscenza del fatto che dovranno aiutare i rispettivi gruppi a raggiungere gli obiettivi. Mentre essi aspettano fuori dalla stanza, il facilitatore distribuirà dei fogli con le sfide e 12 stuzzicadenti ai 3 gruppi. In aggiunta, verrà loro detto che potranno chiedere aiuto ai loro rispettivi rappresentanti.</p> <p>Una volta che ogni gruppo ha iniziato a lavorare, i rappresentanti saranno invitati ad unirsi al gruppo. Dopo dieci minuti, l'attività dovrà essere conclusa anche se l'obiettivo non è stato raggiunto, e verrà dato</p>	<p>Fogli con scritti i tipi di leadership.</p> <p>Fogli con le sfide.</p> <p>Assicurarsi che i fogli siano sia in Braille che in caratteri grandi.</p> <p>Le immagini esplicative degli allegati dovranno essere in formato tattile, per poter essere usufruibili dai partecipanti non vedenti.</p>





	<p>spazio alle riflessioni su come ciascuno si è sentito guidato dal rispettivo leader. È sempre conveniente avere diverse sfide pronte in caso uno dei team risolva la prima o uno dei membri conosca già la soluzione.</p> <p>IDEE PER RIFLESSIONI E DIBATTITO Non riguarda il raggiungimento o meno dell'obiettivo. In questo spazio possono riflettere sulle loro sensazioni, se fosse necessario più aiuto dal loro leader, se avessero bisogno di qualcuno che li guidasse e desse loro ordini precisi. Come ogni leader ha reagito ad ogni richiesta. Come si sono sentiti a proposito dei diversi tipi di leadership e qual è stato il più adeguato secondo il loro punto di vista.</p>	
20 min.	<p>Attività di gruppo. "Creazione di figure."</p> <p>Gli obiettivi da acquisire durante quest'attività sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identificare chi assume il ruolo di leadership e a chi è rivolto. ● Analizzare come la comunicazione si sviluppa all'interno del gruppo. ● Osservare le interazioni del gruppo quando devono raggiungere un obiettivo comune. <p>Il facilitatore proporrà al gruppo un'attività in cui ognuno dei membri dovrà partecipare attivamente. Per cui sarà necessario avere abbastanza spazio per formare un cerchio – all'interno del quale si terranno per mano – spiegando che non sarà possibile per loro separarsi.</p> <p>Essi dovranno conformarsi con lo slogan che il facilitatore dirà al alta voce, il compito dovrà essere svolto in un tempo definito. Per esempio, come test, il facilitatore dirà loro di formare un quadrato in un momento preciso, di simulare l'onda del mare o formare un triangolo.</p> <p>Il facilitatore terrà conto del profilo dei partecipanti per dare istruzioni più o meno complesse e lasciare del tempo in base all'esecuzione dell'attività.</p> <p>IDEE PER RIFLESSIONI E DIBATTITO</p>	Ampia aula senza ostacoli.





	<p>Ciò che è importante non è il risultato delle figure in sé, ma il modo il cui la comunicazione fluisce all'interno del gruppo e chi sono le persone che prendono l'iniziativa durante lo svolgimento dell'esercizio.</p> <p>Quali problemi hai incontrato? Come li hai risolti? Sarebbe stato possibile creare le figure in modo più veloce e pratico? Cosa miglioreresti? È stato possibile comunicare efficacemente? Erano tutti d'accordo nell'attuare quella strategia? Qualcuno pensava di avere la soluzione, ma non ha osato dirlo o non ha avuto modo di partecipare? Chi ha assunto il ruolo di leader?</p>	
10 min	<p>Presentazione. "Teoria Path-Target"</p> <p>Il facilitatore esporrà i principali tipi di leadership basati sulla teoria path-objective, enfatizzando i seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Leadership basata sul raggiungimento degli obiettivi ● Leadership esecutiva ● Leadership partecipativa ● Leadership di supporto 	Presentazione, PC, lavagna a fogli mobili

Modulo 2/Unità 3: Cos'è l'empatia?
Sessione F2F

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/ausili
20 min.	<p>Mappa dell'empatia.</p> <p>La mappa dell'empatia può essere uno strumento importante per costruire una maggiore comprensione del modo in cui le parole e le azioni sono connesse ai pensieri e ai sentimenti. Essa è divisa in quattro sezioni: pensare, sentire, dire, fare. Il facilitatore condurrà i partecipanti attraverso un esempio, usando sé stesso/a come modello. (ad es: quando sono nervoso, credo di</p>	<p>Lavagna a fogli oppure bianca.</p> <p>Pennarelli.</p> <p>Carta o post-it.</p> <p>Dattilo braille (o un altro ausilio</p>



UNIVERSITY OF THESSALY



	<p>star sbagliando. Quando mi sento così, mi scuso (dire) e alcune volte prendo un bel respiro (fare.)</p> <p>Esempio di mappa: per realizzare una delle dinamiche di empatia più grafiche che esista, è sufficiente iniziare con una lavagna con su disegnato un cerchio. Esso sarà nominato come “il nostro gruppo”. Quindi il cerchio verrà diviso in quattro quadranti, chiamati: Pensare, Sentire, Dire, Fare. Ad ognuno dei partecipanti verrà consegnato un post-it, sul quale scrivere: un’emozione che provano spesso, un pensiero che collegano a tale emozione, un’azione che compiono associata a quel tipo di sentimento e una frase da poter dire su quell’emozione specifica.</p>	<p>elettronico) per i partecipanti non vedenti.</p>
<p>20 min.</p>	<p>Attività di gruppo. “Basta ascoltare”.</p> <p>Gli obiettivi che verranno raggiunti a seguito di quest’attività sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aumentare le capacità di ascolto - Incoraggiare i partecipanti a comunicare i loro sentimenti su uno specifico argomento <p>Il facilitatore preparerà 4 fogli di carta con argomenti differenti. Tali argomenti dovranno essere interessanti, e se possibile, non controversi in modo che tutti possano esprimersi liberamente.</p> <p>Richiedere la disponibilità di 4 volontari per parlare dell’argomento. Chiunque si offra volontario sceglierà una carta e parlerà per 3 minuti su come si sente al riguardo.</p> <p>Nel frattempo che la persona esprime il suo pensiero, il resto del gruppo dovrà solo ascoltare: questo è il compito assegnato al resto del gruppo. Non appena scadono i tre minuti, il facilitatore chiederà ad uno dei partecipanti di riassumere cosa è stato detto.</p> <p>Essi non possono dibattere se sono d’accordo o disaccordo, si dovranno solo limitare a riassumere.</p>	<p>Fogli di carta con stampa sia in nero a caratteri grandi che in Braille.</p>





	<p>Chiunque parli, dovrà indicare se alcune frasi dette durante il riassunto sono sue e non della persona che ha parlato durante i 3 minuti, il moderatore può partecipare alla presentazione.</p> <p>L'attività verrà ripetuta anche per gli altri tre volontari, in modo da analizzare se sono presenti modifiche nei riassunti.</p> <p>IDEE PER RIFLESSIONI E DIBATTITO</p> <p>Come si sono sentiti i volontari in relazione alle capacità di ascolto dei loro colleghi? Come si sono sentiti gli ascoltatori, sapendo di non poter dare il loro contributo sull'argomento?</p> <p>Quanto sono stati attenti? Il riassunto era fedele al racconto originale? Sono migliorati andando avanti con l'esercizio? Come puoi usare le abilità imparate oggi nella vita di tutti i giorni?</p> <p>Il "Dynamic Solo Listening" permette di lavorare sui seguenti temi: empatia, ascolto attivo, emozioni.</p>	
--	---	--

Risorse/ materiali

Qui di seguito sono elencate tutte le risorse e/o materiali necessari per le attività presenti in questo modulo:

- Fogli di carta con stampa di citazioni
- Lavagna a fogli ribaltabili, pennarelli, presentazione, PC, fogli con scritti i tipi di leadership
- Fogli di carta con le sfide
- Aula ampia senza ostacoli
- Carte con i temi, scatola di stuzzicadenti.

Tutti le dispense dovranno essere accessibili ai partecipanti con disabilità visiva, quindi stampate sia in nero a caratteri grandi sia in Braille.





Allegati del modulo 2

Allegato 1

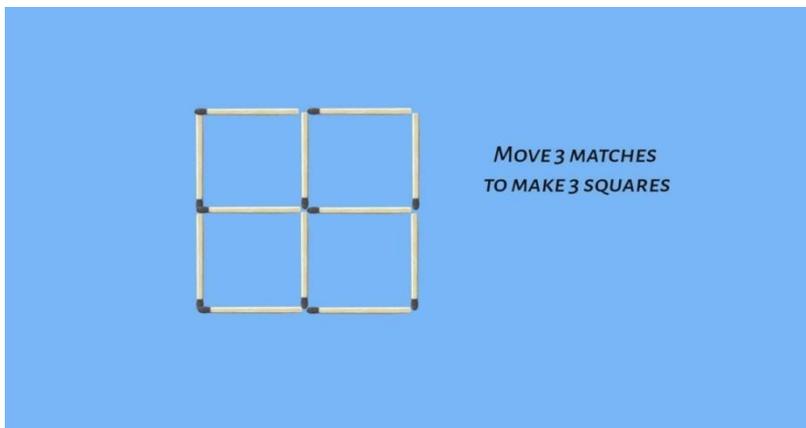
Fogli con le sfide

Sono disponibili 10 minuti per completare la seguente sfida:

Riuscire a creare una figura con tre quadrati muovendo solo 3 stuzzicadenti. Tutti gli stuzzicadenti dovranno essere usati nella creazione della figura.

Sfida dei stuzzicadenti

Spostare 3 bastoncini e convertire i 4 quadrati in 3.



L'immagine raffigurata in alto raffigura dodici fiammiferi posizionati in modo da formare un quadrato. Il perimetro esterno è formato da otto fiammiferi, due per lato. Il quadrato più grande al suo interno è diviso in quattro ulteriori quadrati più piccoli, tramite l'utilizzo di quattro fiammiferi posizionati all'interno di ogni paio di fiammiferi.

Quante soluzioni riuscite a trovare?

Il tempo raccomandato è di 10 minuti.

Non è un puzzle complicato, i partecipanti dovrebbero divertirsi risolvendolo.

Due soluzioni, entrambe sistematiche, sono presentate dopo l'analisi iniziale.

Le soluzioni sono:

- Soluzione sistematica per eliminazione del bastone comune nei dettagli.
- Soluzione rapida tramite l'analisi dello stato finale, un concetto generale di risoluzione dei problemi particolarmente potente.

I partecipanti devono avere la possibilità di risolverlo da soli, prima di avere le soluzioni da parte del facilitatore.





Soluzione sistematica per la risoluzione del puzzle:
Spostare 3 bastoncini per creare i tre quadrati.

Si inizia utilizzando un approccio analitico per arrivare a conclusioni basate sui concetti e ragionamenti deduttivi per la risoluzione del puzzle.

Primo passo: Analisi strutturale per capire esattamente come agire.

Nella prima fase, è necessario contare il numero totale di bastoncini e quindi, nella seconda fase, analizzare la differenza tra la figura del puzzle data e la figura della soluzione dell'obiettivo. Il risultato ci aiuta a farci un'idea chiara dei passi da compiere per arrivare alla soluzione.

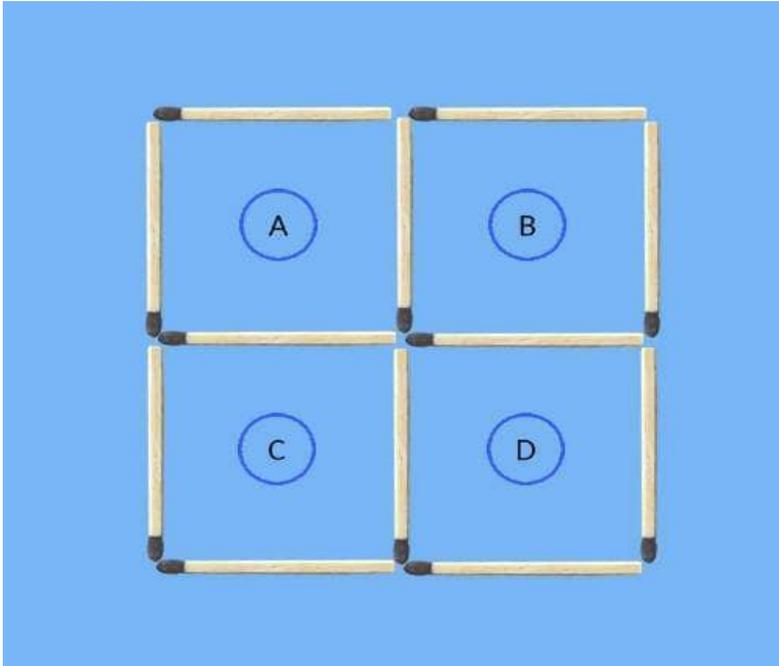
Quanti bastoncini sono necessari per formare un SINGOLO quadrato? 4.

Quindi, per formare 4 quadrati sono necessari 16 bastoncini; perciò ne verrebbero usati 4 in più dei 12 che abbiamo. Come si potrebbe fare per formare quattro quadrati, anche se abbiamo a disposizione un numero inferiore di bastoncini? È qui che entra in gioco il concetto chiave nella risoluzione del puzzle, il concetto di bastoncini in comune tra due unità adiacenti.

Il nostro compito è quindi quello di:
Eliminare tutti e 4 i bastoncini comuni,
Formare 3 quadrati indipendenti,
Muovere solo 3 bastoncini.

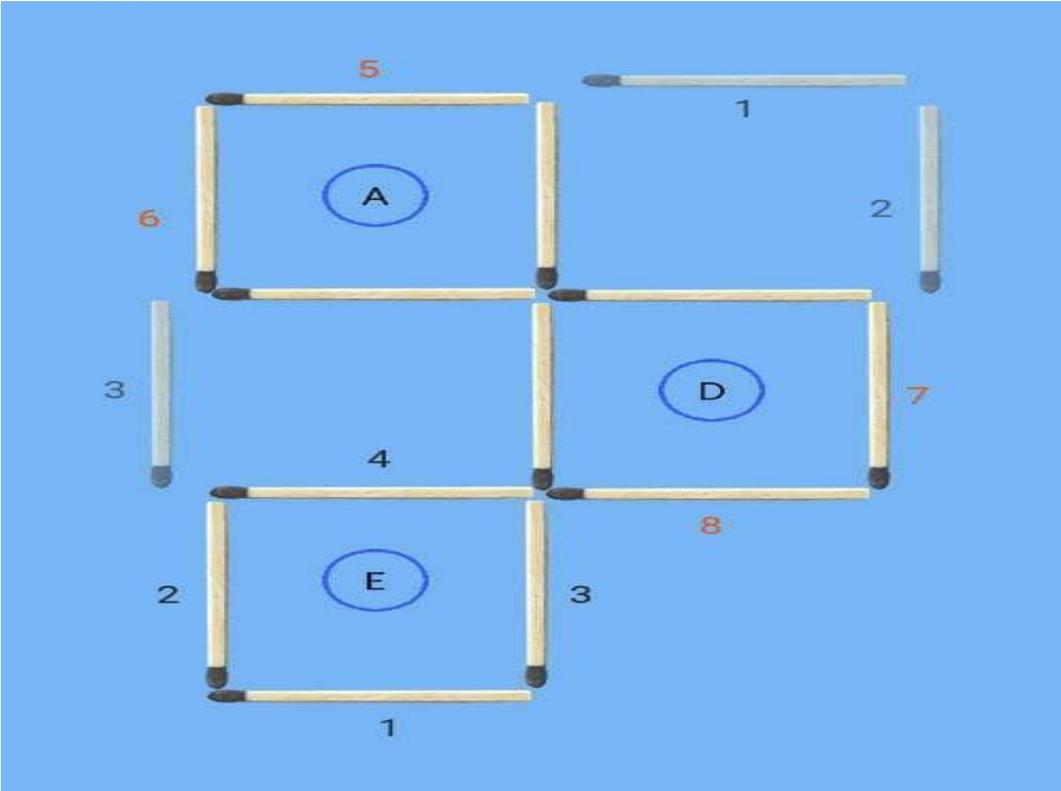
Ciò che non è menzionato esplicitamente in queste tre fasi è che nel processo riduci anche il numero di quadrati di 1.



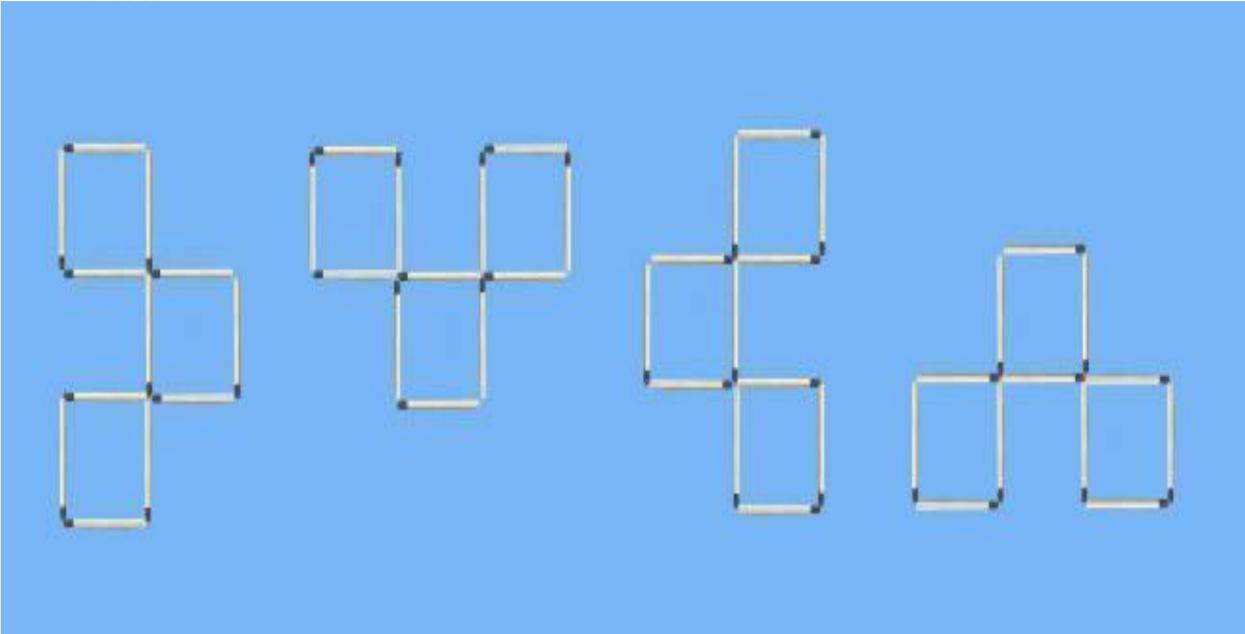


L'immagine qui sopra è composta tra dodici fiammiferi combinati insieme per formare un quadrato. Il perimetro esterno è composto da otto fiammiferi, due per ogni lato. Il quadrato più grande è successivamente diviso in quattro quadrati più piccoli, creati tramite l'uso di quattro fiammiferi posizionati al centro di ogni coppia. All'interno di ogni quadrato interno è inserita una lettera. La lettera A è in alto a sinistra, la B è in alto a destra, la C in basso a sinistra e la D in basso a destra.





In questa immagine, il quadrato originale è stato numerato da uno a otto. I numeri uno e due sono posizionati nell'angolo in alto a destra del quadrato. I numeri tre e quattro si trovano nell'angolo in basso a sinistra del quadrato. All'interno dell'immagine, i due fiammiferi posizionati in alto a destra sono stati spostati sotto il fiammifero in basso a sinistra, in modo da formare un quadrato aperto con il fiammifero numero tre (in basso a sinistra) spostato vicino al quadrato. Adesso ci sono tre quadrati in cui solo due contengono le lettere dell'immagine precedente. Solo A e D hanno i fiammiferi uno, due e tre posizionati a formare un nuovo quadrato, denominato E.



Tenendo a mente la descrizione dell'immagine precedente, quella attuale mostra quattro possibili configurazioni per la creazione del terzo quadrato. Le quattro configurazioni proposte sono tutte possibili e variano in base a dove sono stati posizionati i tre fiammiferi.



UNIVERSITY OF THESSALY



Allegato 2

Ruoli di responsabilità

Il leader autoritario: Questo tipo di leader prende le decisioni in favore dell'intero gruppo, ma dal suo personale punto di vista, senza tenere in conto le opinioni degli altri e senza lasciarli liberi di prendere l'iniziativa. La presenza di tale leader all'interno del gruppo, tende a far sviluppare e prevalere dei comportamenti ostili e aggressivi.

Il leader liberale: Questo tipo di leader dà le informazioni al gruppo quando gli viene richiesto, e lascia i suoi collaboratori liberi. I gruppi in cui è presente questa tipologia di leader sono caratterizzati da meno interazioni, così come poca organizzazione e attenzione al lavoro.

Il leader democratico: L'atmosfera in questo tipo di gruppo è aperta e comunicativa. Il leader segue un criterio egualitario e ricompensa gli sforzi dei suoi collaboratori. L'apprendimento è reciproco, con molti interessi e con varie occasioni in cui il leader delega alcune delle sue funzioni a qualcun altro.





Modulo № 3: Capacità di comunicazione interpersonale e comunicazione efficace

Obiettivi del modulo:

I contenuti di questo modulo aiutano i partecipanti ad accrescere i seguenti punti:

- Perché la comunicazione è importante
- Modelli e metodi di comunicazione
- Comunicazione non verbale
- Comunicazione efficace
- Capacità di parlare in pubblico/svolgere presentazioni

Risultati di apprendimento:

Dopo il completamento di questo modulo, i partecipanti (giovani con disabilità visiva) saranno in grado di:

- Capire gli elementi chiave della comunicazione efficace
- Capire i diversi tipi di comunicazione
- Sviluppare e usare la comunicazione non verbale
- Sviluppare le capacità necessarie per svolgere presentazioni e parlare ad un pubblico

Metodi d'approccio:

I metodi adottati in questo modulo hanno molto in comune con la ricerca-azione. La ricerca-azione è una metodologia che comprende due importanti condizioni: uno è la ricerca di miglioramenti, l'altro si occupa della comprensione dell'ambiente e del contesto in generale. Inoltre, molti dei principi della ricerca-azione, come ad esempio la ricerca e l'approfondimento, l'analisi della pratica, applicare la teoria alla pratica, valutare la pratica, coinvolgimento dei colleghi e altre figure coinvolte, riflessioni, discussioni e condivisione dei risultati; la convalida del cambiamento professionale e rinnovo costante, rafforzamento delle argomentazioni basate sulla scelta della ricerca-azione come metodologia migliore per gli scopi di questo modulo. Nella ricerca-azione, vi è un gruppo di 4 aspetti fondamentali: pianificazione, azione, osservazione e riflessione; collegati tra loro come in un cerchio. Questo modello è molto presente in questo modulo e si consiglia di utilizzarlo quando il cambiamento e la riflessione sono coinvolti nel processo di apprendimento.

Contenuto (Argomenti e unità):

1. Svelare i componenti della comunicazione

- Comunicazione ricettiva
- Comunicazione espressiva e pragmatica
- Comunicazione sociale - adottare un modello
- Verbale





- Non verbale
- Visiva
- Scritta

2. Il significato di comunicazione interpersonale e di comunicazione efficace

Analizzare le capacità di comunicazione – Sviluppare una comunicazione interpersonale ed efficace

- Interazioni sociali
- Conversazione
- Competenze interpersonale
- Competenze di presentazione
- Quali sono i fattori che possono limitare le opportunità di comunicazione nei bambini con disabilità visiva?

3. Il potere silenzioso della comunicazione non verbale

- Non verbale
- Contatto visivo appropriato
- Postura e espressioni facciali
- Spazio corporeo personale

Ore di apprendimento divise per argomento/unità

No	Argomento/unità	Durata/ approccio		Note
		Faccia faccia	E-module in formato audio	
1	Svelare i componenti della comunicazione	80min	1 ora	
2	Il significato di comunicazione interpersonale e comunicazione efficace	90min		
3	Il potere silenzioso della comunicazione non verbale	100min		





Implementazione step by step

Modulo 3/Unità 1: Svelare i componenti della comunicazione Sessione F2F

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/ausili
60min	<p>Attività di gruppo – questa fase si riferisce ad una situazione di brainstorming unita a dei giochi per rompere il ghiaccio.</p> <p>Esempi di giochi.</p> <p><u>Icebreaker: “Creare connessioni”</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Riunire il gruppo. Il facilitatore invita i partecipanti a creare un cerchio, in cui ogni persona è fisicamente connessa ad altre due. 2. Chiedere ad un volontario di alzarsi in piedi con una mano sul fianco, e successivamente condividere una o più frasi su sé stesso/a. 3. Quando qualcuno del resto del gruppo sente una frase che esprime qualcosa che ha in comune con il primo volontario, i due dovranno toccarsi il gomito tra loro. 4. La seconda persona quindi condividerà qualcosa su di sé a sua volta, in modo da attirare qualcun altro a toccare il suo gomito, e così via. 5. Tale processo di condivisione e collegamento prosegue con il sistema uno-a-uno. 6. Per completare il cerchio, l’ultima persona del gruppo condividerà qualcosa con gli altri in modo da collegarsi al primo volontario. <p>(Per altre idee e spunti di icebreaker, visitare Playmeo https://www.playmeo.com/activities/ice-breakers-get-to-know-you-games/making-connections/#:~:text=Ask%20one%20volunteer%20to%20stand,to%20link%20elbows%20with%20the%20m)</p> <p>Dopo ciò, il facilitatore chiede ad ognuno dei partecipanti di dire una parola casuale che gli salta alla mente. A turno, il facilitatore scrive ognuna di esse sulla lavagna.</p> <p>A questo punto, egli chiede ai partecipanti di spiegare il messaggio</p>	<p>Lavagna a fogli mobili o carta e penna.</p> <p>Una dattilo braille potrebbe risultare utile durante lo svolgimento delle attività seguenti.</p>





dietro la parola da loro scelta (il facilitatore sceglie a caso una delle parole dalla lista). Non vi è una procedura corretta o sbagliata. Ognuno dei partecipanti dà la propria opinione sul messaggio attribuito alla parola, e quindi introduce sé stesso/a di nuovo.

Questo workshop introduce i componenti della comunicazione e invita tutti i partecipanti spiegare cosa rappresenta la comunicazione per loro e come si sentono quando un'altra persona cerca di capire il messaggio che loro volevano condividere tramite l'attività precedente. Quindi il facilitatore presenta loro le seguenti parole chiave, che sono state precedentemente scritte sia sulla lavagna che su dei fogli in Braille.

- Mittente
- Messaggio
- Canale
- Destinatario
- Interpretazione
- Risposta
- Contesto fisico
- Contesto psicologico
- Mediatori

A turno, i partecipanti saranno invitati a creare dei sottogruppi e tramite sorteggio sceglieranno una parola chiave del processo di comunicazione, con cui fare un esempio (reale o immaginario). Quest'attività potrà essere svolta usando sia una tavola rotonda e degli appunti sia tramite un gioco di ruolo per rappresentare il processo comunicativo che il sottogruppo ha messo a punto.

Quando l'attività è conclusa, il facilitatore chiede al gruppo di creare un cerchio ed esprimere le loro considerazioni. La chiave sta nel realizzare che la comunicazione è un'interazione costante tra mittente e destinatario e viceversa. La forma geometrica del cerchio è essenziale per capire al meglio il meccanismo della comunicazione e può fornire spunti utili.

Il facilitatore può proporre svariati esempi su come un messaggio viene condiviso, come in quello esposto di seguito:

Attività di gruppo: "Telefono senza fili". Il facilitatore seleziona una persona da ogni sottogruppo, che sarà il Mittente del messaggio.





	<p>Quindi, chiede loro di recapitare il messaggio alla persona esattamente accanto a loro, facendo sì che gli altri non lo recepiscano. Lo scopo del gioco è quello di far passare il messaggio attraverso diverse persone e vedere in che modo l'ultimo della fila riceve il messaggio finale. Quando il gioco termina, il facilitatore chiede al chiudi fila di ripetere il testo del messaggio ad alta voce, e infine comunica al gruppo qual era il messaggio originale.</p> <p>Discussione di gruppo:</p> <p>Il facilitatore, a seguito di riflessioni, chiede ai partecipanti di spiegare perché i due messaggi sono così diversi tra loro e quali sono i fattori che hanno influenzato la modifica del messaggio originale.</p> <p>Cos'è successo al messaggio durante quest'attività? Secondo te, come mai il messaggio ha subito tali modifiche?</p>	
20min	<p>Attività di gruppo: Identificare i diversi tipi di comunicazione.</p> <p>Innanzitutto il facilitatore chiede ai partecipanti quale tipo di comunicazione trovano più difficile da usare e perché. Ma al contempo, quale tipo di comunicazione trovano sia più semplice e come mai?</p> <p>Dopo aver condiviso le proprie opinioni, il facilitatore introdurrà i quattro tipi di comunicazione, enfatizzando le loro funzionalità base come segue:</p> <p>La comunicazione verbale è un tipo di comunicazione che avviene oralmente, dove il mittente condivide i suoi pensieri sotto forma di parole. Il tono dell'interlocutore, la velocità e la qualità delle parole hanno un ruolo fondamentale in questo tipo di comunicazione.</p> <p>La comunicazione non verbale include tutti i modi di comunicare in cui non sono coinvolte le parole (Ivy & Wahl, 2014). Nella letteratura, viene specificato quanto sia importante poiché coinvolge pensieri, attitudini, percezioni e significati. La comunicazione non verbale si associa alle espressioni vocali.</p> <p>La comunicazione visiva fa riferimento all'uso di insegne, display, mappe, cartelli, striscioni.</p>	<p>Carta e penna</p> <p>Dattilobrilie o un altro dispositivo elettronico, in base alle necessità dei partecipanti.</p>





	<p>La comunicazione scritta fa riferimento all'uso di lettere, circolari, manuali, telegrammi, memo, email, relazioni ecc. usati per mandare un messaggio ad altri.</p> <p>Una volta che i concetti qui sopra elencati sono stati compresi da tutti, il facilitatore può invitare i partecipanti a dividersi in coppie e abbinare le loro difficoltà e preferenze riguardo alla comunicazione nei quattro tipi già visti, esponendo i propri commenti. Quello che ci si aspetta da questo workshop è che riesca a chiarire alcuni dubbi e che i partecipanti siano in grado di elaborare in modo più dettagliato i diversi aspetti della comunicazione.</p>	
--	--	--

Modulo 3/Unità 2: Il significato di comunicazione interpersonale e di comunicazione efficace
Sessione F2F

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti /ausili
40 min	<p>Attività di gruppo – Lavorare sulle interazioni sociali</p> <p>Il facilitatore illustra ai partecipanti che l'attività si basa su una <i>mostra sociale</i> che mira a sviluppare capacità di argomentazione, presentazione e conversazione. A turno, il facilitatore invita i partecipanti a dividersi in coppie per condurre un gioco di ruolo. Tutte le coppie si alterneranno come segue. La prima coppia inizierà una piccola conversazione della durata di 3 minuti, cercando di inserire al suo interno saluti, gesti, coccole, abbracci, annunci, notizie e simili (ovvero interazione in stile libero con l'obiettivo di comunicare un messaggio). Il facilitatore incoraggerà le coppie ad improvvisare e a sentirsi libere durante la conversazione. Le altre coppie faranno da spettatori, e tramite l'utilizzo di una lavagna o una dattilo braille (o altri ausili) prenderanno nota delle caratteristiche di socializzazione che riconoscono, in accordo con ciò che hanno ascoltato nel podcast e hanno imparato dei precedenti workshop. Quando tutte le coppie avranno avuto il loro spazio e l'attività arriva alla sua conclusione, il facilitatore chiederà ai partecipanti di esporre i loro appunti con il resto del gruppo. Non appena anche questa fase si sarà conclusa, il facilitatore fornirà loro la seguente lista di abilità comunicative e ogni coppia dovrà abbinare i propri appunti e le proprie osservazioni con gli elementi della lista.</p> <ul style="list-style-type: none"> • avviare positivamente l'interazione • condividere informazioni 	Carta e penna oppure dattilo braille (o altri ausili elettronici, in base alle necessità dei partecipanti)



UNIVERSITY OF THESSALY



	<ul style="list-style-type: none"> • espandere la conversazione • ascolta bene • esprimere desideri e necessità • alternarsi e condividere • complimentarsi • interrompere • dimostrare empatia e comprensione • feedback positivo • feedback negativo • sapere come concludere una conversazione • sapersi alternare <p>Infine, il facilitatore creerà un momento di riflessione sui risultati ottenuti e giungerà ad alcune conclusioni riguardo alle abilità di comunicazione. Quest'attività aiuta nell'andare a fondo riguardo ai meccanismi di comunicazione, i componenti chiave e le caratteristiche necessarie.</p>	
30 min	<p>Attività di gruppo – Comprensione delle abilità interpersonali</p> <p>Il facilitatore chiede ai partecipanti di creare un cerchio e provare a spiegare cosa significa la frase “abilità interpersonali”; quindi li inviterà a formare delle coppie, e ad ognuna di esse di prendere un foglio di carta da dentro una scatola (scritti sia in braille che in nero a caratteri grandi), leggere il testo (senza comunicarlo al resto del gruppo) e provare a mettere in scena l'esatto contrario di ciò che è scritto sul foglio. I fogli di carta avranno le seguenti frasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sii positivo • Controlla le tue emozioni • Cerca di essere amichevole e loquace • Apprezza la competenza dei tuoi colleghi • Evita di parlare sopra gli altri o di parlare per loro • Dimostrare capacità di ascolto attivo • Dimostrare capacità di empatia • Riduci al minimo lo stress • Tratta gli altri come vorresti essere trattato • Dimostrare capacità di impegnarsi in una varietà di attività ludiche • Incoraggia gli sforzi degli altri • Mostra consapevolezza delle attività e degli interessi comuni • Dimostrare capacità di compromesso 	Appunti in braille e in nero a caratteri grandi





	<p>Ci si aspetta che questa attività diverta i partecipanti e allo stesso tempo offra grandi opportunità per evidenziare i vari aspetti delle abilità interpersonali attraverso un gioco di ruolo.</p> <p>Questo gioco permetterà ai partecipanti di rendersi conto dell'impatto negativo che può presentarsi quando non sono state sviluppate al meglio le abilità interpersonali, coniugando allo stesso tempo il concetto di diversità e unicità.</p>	
20 min	<p>Attività di gruppo – Sviluppare le abilità per parlare in pubblico (abilità di presentazione)</p> <p>Esercizio sulle abilità di presentazione: “Raccontare una storia”</p> <p>Quest’esercizio aiuta i partecipanti a concentrarsi sulle abilità necessarie per parlare in pubblico. I membri del gruppo dovranno, a turno, effettuare una presentazione su un tema di loro interesse o una storia personale, e riceveranno dei feedback da parte del resto dei partecipanti. La durata della presentazione sarà di 1 minuto, e i partecipanti hanno a disposizione 5 minuti per prepararla. Il facilitatore e il gruppo forniranno dei feedback riguardo l’uso del linguaggio del corpo, il tono di voce, le emozioni, la velocità di parola e della presentazione in sé.</p> <p>A seguire si terrà una discussione sul tema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quanto bene hai trasmesso il messaggio? • Puoi migliorare la tua presentazione? • Cosa hai imparato dalle presentazioni altrui? • Chi ha tenuto la miglior presentazione e perché? • In quali aree ti devi concentrare per migliorare le tue abilità di parlare in pubblico? <p>(fonte: Skills Converged (n.d.) Tell a Story Retrieved da https://www.skillsconverged.com/FreeTrainingMaterials/tabid/258/articleType/ArticleView/articleId/809/Presentation-Skills-Exercise-Tell-a-Story.aspx)</p>	





Modulo 3/Unità 3: Il potere silenzioso della comunicazione non verbale

Sessione F2F

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/ausili
100 min	<p>Le attività presentate in questo workshop si concentrano sullo sviluppo delle abilità di comunicazione non verbale. Le persone con disabilità visiva non possiedono le informazioni date dal linguaggio del corpo durante una conversazione e come risultato vi è una mancanza di informazioni critiche. Ragazzi e studenti con disabilità visiva necessitano di un supporto extra per capire cosa comunicano i comportamenti non verbali, sia degli altri che di sé stessi. Ciò è qualcosa che può essere insegnato, in quanto i comportamenti non verbali costituiscono un mezzo di comunicazione. Pertanto, l'acquisizione delle abilità di comunicazione non verbale è considerata molto importante dato che influenza e talvolta determina la qualità e la profondità di una conversazione o di un'interazione sociale.</p> <p>ATTIVITÀ 1 – Mantenere un contatto visivo appropriato (20 min)</p> <p>ISTRUZIONI</p> <p>Il facilitatore chiede ai partecipanti di formare delle coppie, se il numero dei partecipanti è dispari allora sarà necessario formare un gruppo da tre oppure far partecipare all'attività anche uno dei facilitatori. Uno dei componenti della coppia dovrà essere bendato o tenere gli occhi chiusi, quindi l'altro/a dovrà seguire le seguenti istruzioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stai vicino al tuo partner quando parli con lui/lei. Chiedi al tuo partner bendato di girare il suo corpo verso di te, verbalmente o fisicamente, mentre parli. Prova direzioni diverse. Usa le istruzioni. 2. Incoraggia il tuo partner a mantenere un contatto visivo appropriato durante la conversazione o l'interazione. 	<p>Stampe in caratteri grandi e in braille. Ampia stanza per svolgere le attività.</p> <p>Inoltre, si suggerisce di svolgere quest'attività in coppie formate da una persona vedente e una non vedente; oppure una persona ipovedente ed una non vedente.</p> <p>Tuttavia, se le coppie sono formate solo da persone con disabilità visiva, è necessario che un partecipante svolga il ruolo di osservatore per fornire dei feedback alle persone coinvolte nell'attività.</p>





	<p>Scegli un argomento al quale siete interessati entrambi.</p> <p>ATTIVITÀ 2 – Avere un’appropriata postura. Usare e rispondere a gesti ed espressioni facciali comuni. (40 min)</p> <p>ISTRUZIONI</p> <p>Quest’attività mira a formare i partecipanti all’uso del linguaggio del corpo e delle espressioni facciali. È possibile separare il gruppo in coppie. All’interno di ogni coppia, uno/a sarà il <i>Partner A</i> e l’altro/a il <i>Partner B</i>.</p> <p>Il facilitatore dà ad ogni partecipante una copia del dialogo (inserito qui sotto). Il Partner A dovrà leggere le sue battute ad alta voce (stampa a caratteri grandi o braille), ma il Partner B dovrà comunicare la risposta usando solo la comunicazione non verbale (gesti e espressioni facciali comuni).</p> <p>Il facilitatore fornisce al Partner B un ruolo segreto riguardante le sue emozioni, come sentirsi annoiati, senso di colpa, ecc..</p> <p>Il Partner A dovrà, a sua volta, indovinare qual è l’emozione che il suo compagno sta provando.</p> <p>Copione:</p> <p>A: Hai visto il mio libro? Non ricordo dove l’ho lasciato. B: Quale? A: Quello per la lezione di psicologia. Te l’ho prestato la settimana scorsa. B: È questo? A: No, magari è nel tuo zaino... B: Controllerò. A: Veloce! B: Sii paziente, per favore! Perché sei sempre così impaziente? A: Lascia stare! Non mi serve il tuo aiuto. Lo cercherò da solo. B: Aspetta. Eccolo qui!</p> <p>(riferimento Skills Converged (n.d.) Non verbal</p>	
--	--	--





Communication Activities Retrieved da <https://www.thoughtco.com/nonverbal-communication-activities-1857230>)

Alla fine dell'attività, il facilitatore chiederà ai componenti di ogni coppia di riflettere sulla loro comunicazione non verbale e spiegare il significato del loro linguaggio del corpo e delle espressioni facciali. A turno il facilitatore può considerare l'opzione di soffermarsi un po' sui pattern della comunicazione non verbale in cui i partecipanti possano aver avuto più difficoltà.

ATTIVITÀ 3 – Mantenere un appropriato spazio personale (40 min)

INSTRUCTIONS

Il facilitatore spiega il significato di "spazio personale". Generalmente parlando, con questo termine si indica la distanza fisica tra due persone. Ovviamente questa distanza può variare se le due persone fanno parte della stessa famiglia o sono colleghi di lavoro.

Adesso ciò che conta è come sia possibile visualizzare o concettualizzare tale "spazio personale". Il facilitatore può chiedere ai partecipanti di riflettere su tali nozioni e a turno scambiarsi opinioni ed esperienze a riguardo. Alcuni esempi di visualizzazione dello spazio personale potrebbero consistere nell'immaginare che le due persone sia uno scudo invisibile o una bolla, che hai creato intorno a te in base al tipo di relazione.

Dal momento in cui tutti i partecipanti hanno compreso bene il significato di spazio personale, il facilitatore può chiedere al gruppo "Cosa ne pensate? Dovremmo scoprire quali sono i fattori che determinano uno spazio personale consono secondo noi?"

Il facilitatore chiede ai partecipanti di formare delle coppie e lavorare sulla domanda. Quando tutte le coppie hanno concluso l'analisi, l'intero gruppo discuterà i risultati





ottenuti e le loro opinioni a riguardo. Alcuni consigli scritti qui sotto possono risultare utili, è importante scoprire quali sono i fattori che determinano uno spazio personale confortevole.

La grandezza di questo spazio dipende dal rapporto tra i due interlocutori. Esso sarà piccolo per persone che si conoscono molto bene; al contrario sarà più ampio con un estraneo. Solitamente, persone che vivono in città molto affollate hanno un senso di spazio personale più ridotto rispetto a chi vive in ambienti più aperti.

Altri fattori che influiscono sul tipo di spazio personale sono:

- maschio con maschio
- femmina con femmina
- femmina con maschio
- relazione professionale
- relazione romantica vs relazione platonica
- cultura e paese

Distanze approssimative di spazio interpersonale negli USA:

- Circa 0 a 50 cm per relazioni intime
- Circa da 30cm a 90cm per buoni amici e familiari
- Circa da 90cm a 3m per conoscenti e colleghi
- Più di 1.2m per estranei
- Più di 3.5m per parlare ad un ampio gruppo

(fonte: <https://www.thespruce.com/etiquette-rules-of-defining-personal-space-1216625>)

Infine, il facilitatore chiede ai partecipanti di elencare, se possibile, alcune regole riguardo allo spazio personale. Tramite questo tipo di attività ci si aspetta che i partecipati arrivino ad un ampio spettro di regole, portando il gruppo ad avere un'interessante scambio di idee sull'argomento ma anche sul come queste idee possono essere applicate.





Regole generali sullo spazio personale:

I tipi di regole possono variare in base alla cultura e al luogo in cui ci si trova. È comunque possibile stilare una serie di regole generali a cui potersi attenere.

1. Non toccare gli estranei.
2. Non toccare i bambini di qualcun altro, a prescindere dalle proprie intenzioni.
3. Stare a 1.2m da qualcuno che non conosci bene
4. Quando qualcuno si allontana da te, probabilmente sei all'interno del suo spazio personale, mettendo la persona in imbarazzo. Fai un passo indietro.
5. All'interno di un auditorium o un teatro quasi vuoto, lascia un posto vuoto tra te e l'altra persona.
6. Non piegarsi oltre la spalla di qualcuno per leggere qualcosa, a meno che non sia stata la persona a chiederlo.
7. Non toccare gli oggetti degli altri.
8. Non passare il braccio attorno a qualcuno oppure dare una pacca sulla spalla, a meno che non si conosca bene la persona.
9. Non entrare in una stanza o ufficio senza aver prima bussato.

(Fonte: <https://www.thespruce.com/etiquette-rules-of-defining-personal-space-1216625>)

Regola generale sul luogo di lavoro:

Evitare l'impulso di star troppo vicino ai colleghi, rispetta i confini, sii cosciente delle possibili reazioni delle altre persone, se ti sembra che gli altri siano a disagio aggiungi dello spazio tra te e loro.





Risorse/ materiali

Tutte le attività hanno carattere esperienziale. Una videocamera o cellulare può risultare molto utile per registrare le attività il loro svolgimento. Inoltre, sono necessari materiali come appunti scritti in Braille o in nero a caratteri grandi, carta e penna, dattilo braille/ausili elettronici per prendere appunti e una lavagna a fogli ribaltabili.





Modulo № 4: Sostenere lo sviluppo personale e fornire supporto emotivo quando si affronta la diversità

Obiettivi del modulo:

In questo modulo i partecipanti saranno in grado di aumentare la loro comprensione su:

- Sviluppo personale e come guidare le persone attraverso il loro percorso
- Supporto emotivo, come e quando fornirlo durante la mentorship e il supporto tra pari

Risultati di apprendimento:

Tramite il completamento delle attività di questo modulo, i partecipanti (giovani con disabilità visiva) saranno in grado di:

- Essere buoni ascoltatori e creare uno spazio sicuro (per l’ascolto, il mentorship, ecc...)
- Riconoscere e rispettare i sentimenti altrui
- Usare la mentorship come chiave per supportare la crescita personale
- Impostare degli obiettivi e raggiungerli
- Sviluppare l’empatia quando è necessario fornire del supporto emotivo

In aggiunta:

- Guidare i partecipanti durante i loro seminari ADD@ME per:
 - Aprirsi
 - Identificare le loro convinzioni e blocchi mentali
 - Identificare i loro obiettivi e le loro aspettative

Metodo d’approccio:

L’approccio è diviso in due possibili scenari: nel primo vi è un approccio faccia a faccia dove sono coinvolte solo due persone, il mentore e l’allievo, questo tipo di scenario viene definito come “mentorship”. Nella seconda opzione coinvolge più di due persone, si parla quindi di un gruppo. Viene definito “supporto tra pari” (con un facilitatore). Tramite il podcast i giovani con DV apprendono le nozioni chiave sullo sviluppo personale e il supporto emotivo. Quindi, tramite il modulo di apprendimento faccia a faccia, essi hanno la possibilità di applicare la teoria e acquisire le abilità necessarie per metterle in pratica.





Contenuto (Argomenti e unità):

- 1. Cos'è lo sviluppo personale?**
 - L'analisi personale S.W.O.T.
 - Impostare obiettivi S.M.A.R.T.
- 2. Cos'è il supporto emotivo?**
 - Capire la diversità attraverso l'esperienza tra pari
 - Identificare le paure
- 3. I tre punti chiave della discussione costruttiva**
 - Creare uno spazio sicuro
 - Riconoscere e rispettare i sentimenti degli altri attraverso la peer education
 - Gli strumenti del buon ascoltatore

Ore di apprendimento divise per argomento/unità

No	Argomento/Unità	Durata/ approccio		Note
		Faccia a faccia	E-module in audio format	
1	Cos'è lo sviluppo personale?	70min	1 ora	Il podcast è un'appendice obbligatoria al modulo, in modo da avere informazioni cruciali in più sull'argomento. Si raccomanda l'ascolto prima di iniziare il workshop.
2	Cos'è il supporto emotivo?	35min	1 ora	Il podcast è un'appendice obbligatoria al modulo, in modo da avere informazioni cruciali in più sull'argomento. Si



UNIVERSITY OF THESSALY



				raccomanda l'ascolto prima di iniziare il workshop.
3	I tre punti chiave della discussione costruttiva	50min	1 ora	Il podcast è un'appendice obbligatoria al modulo, in modo da avere informazioni cruciali in più sull'argomento. Si raccomanda l'ascolto prima di iniziare il workshop.

Implementazione step by step

Modulo 4/ Unità 1: Cos'è lo sviluppo personale?

Sessione F2F

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/ausili
20 min	<p>Attività di gruppo – Cos'è per te lo sviluppo personale?</p> <p>L'esercizio introduce l'argomento dello sviluppo personale. Il gruppo è invitato a spiegare cos'è lo sviluppo personale dal loro punto di vista. Perciò, il facilitatore mostra al gruppo 15 fogli in cui sono stati scritte diverse attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yoga • Lettura • Passeggiare all'aperto • Meditazione • Tenere un diario • Incontrare amici/ famiglia • Viaggiare da soli 	Lavagna con fogli ribaltabili stampati in braille.



UNIVERSITY OF THESSALY



	<ul style="list-style-type: none"> • Terapia • Ascoltare la musica • Frequentare corsi • Ascoltare podcast • Andare al museo • Fare esercizio • Fare qualcosa di cui si ha paura • Condividere una storia difficile <p>I partecipanti, in gruppo, devono ordinare le attività in due pile: una per le attività che riguardano lo sviluppo personale e una per le attività che, secondo la loro opinione, non fanno parte dello sviluppo personale. Quando l'attività è conclusa, il facilitatore chiede al gruppo di argomentare le loro scelte. Conclusa la fase di briefing, il facilitatore spiega ai partecipanti che in realtà tutte le attività elencate fanno parte dello sviluppo personale e anche se di diverso tipo, lo sviluppo personale si riferisce ad una qualsiasi tipologia di pianificazione della propria vita. La chiave è l'apprendimento costante.</p>	
30 min	<p>Attività di gruppo – Identificare le abitudini – Gioco di ruolo tra mentore e allievo</p> <p>Per prima cosa, il facilitatore chiede ai partecipanti di identificare un obiettivo specifico, e di essere molto chiari riguardo alle tempistiche necessarie per raggiungerlo. Una volta fatto, divide il gruppo in coppie e introduce il concetto di analisi S.W.O.T.: si tratta di un modo di guardare ad una situazione identificando:</p> <p>Strengths (Punti di forza): Identificare i propri punti di forza personali che saranno d'aiuto nel raggiungere l'obiettivo. Possono essere interni (specifici della persona) ad esempio la conoscenza, le skill, l'esperienza, le risorse e il supporto disponibili.</p> <p>Weaknesses (Debolezze): Identificare le proprie debolezze che potrebbero essere d'ostacolo. Anche queste sono interne e sono costituite ad esempio dalle</p>	Carta e penna o una dattilo braille/un altro ausilio elettronico per i partecipanti non vedenti.





	<p>proprie cattive abitudini, le proprie paure, i propri comportamenti, la propria mentalità.</p> <p>Opportunities (Opportunità): identificare qualunque opportunità personale che possa portare al raggiungimento dei propri obiettivi, e anche quelle che potranno essere sfruttate quando verrà raggiunto. Tali opportunità sono esterne e possono essere ad esempio la partecipazione ad un corso, l'organizzazione di un evento, un meeting...</p> <p>Threats (Minacce): esse sono costituite da eventi o cose che possono creare preoccupazione o che possono in qualche modo interferire con la realizzazione degli obiettivi. Le “minacce” sono eventi esterni che quindi non dipendono direttamente dalla persona.</p> <p>Una volta che il concetto è stato appreso da tutti, le coppie iniziano a lavorare per conto loro sulla teoria S.W.O.T.. I componenti delle coppie dovranno interpretare una volta per uno il ruolo di mentore (che aiuta nell’analisi swot) e di allievo (che lavora sulla propria swot). Quest’esercizio può sembrare complicato all’inizio, ma aiuta a comprendere le posizioni all’interno della mentorship ed è necessario per conoscersi meglio, impostare degli obiettivi e raggiungerli. Permette alle persone di analizzarsi attraverso un approccio più strutturato che non lascia spazio per giudizi, auto-critica e mantiene una riflessione costruttiva.</p>	
<p>20 min</p>	<p>Attività di gruppo – Impostare degli obiettivi S.M.A.R.T. – Gioco di ruolo “mentore-allievo”</p> <p>Per quest’attività, l’ideale è che i partecipanti restino gli stessi dell’attività di analisi swot. Il facilitatore chiede che formino le stesse coppie e introduce gli obiettivi S.M.A.R.T.:</p> <p>Specific (Specifici): per ottenere una pianificazione efficace, è necessario porsi degli obiettivi specifici.</p>	<p>Carta e penna, dattilo braille/ ausili elettronici per i partecipanti non vedenti</p>





	<p>Measurable (Misurabili): definire i metodi e i test necessari per dimostrare i progressi avvenuti, e valutare quando sarà necessario effettuarli.</p> <p>Attainable (Realizzabili): assicurarsi che sia ragionevolmente possibile raggiungere gli obiettivi entro un certo periodo di tempo.</p> <p>Relevant: (Rilevanti): gli obiettivi dovrebbero essere allineati con i propri valori e i propri scopi a lungo termine.</p> <p>Time-based: (Basati sul tempo): impostare una data di scadenza realistica e ambiziosa per la definizione della priorità e la motivazione delle attività.</p> <p>Poi la coppia lavora insieme per definire gli obiettivi.</p> <p>Alla fine della sessione, il facilitatore spiega che il processo di mentoring presuppone delle sessioni regolari per seguire i progressi.</p>	
--	--	--

Modulo 4/ Unità 2: Cos'è il supporto emotivo?

Sessione F2F

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/ausili
	<p>Attività di gruppo – Cos'è il supporto emotivo?</p>	Si rimanda a l'audio podcast relativo a questo modulo.
20 min	<p>Attività di gruppo – Comprendere la diversità grazie all'esperienza dei propri pari: la routine mattutina</p> <p>I partecipanti, disposti in cerchio, spiegano in cosa consiste la loro routine mattutina, partendo dal momento in cui si svegliano e concludendo con l'inizio della loro attività principale (lavoro, scuola, ecc...)</p> <p>Il facilitatore potrebbe chiedere: di cosa vi accorgete quando ascoltate la routine mattutina degli altri? Questo consente ai partecipanti di rendersi conto che una stessa situazione può avere impatti diversi, e quindi</p>	





	dell'esistenza di molte realtà diverse. Questa attività è molto d'aiuto nell'introdurre il concetto di diversità e per far crescere il sentimento di empatia.	
15 min	<p>Attività di gruppo – Identificare le paure: il pesce puzzolente</p> <p>Il facilitatore spiega che l'attività si concentra sul condividere le proprie paure, ansie e incertezze legate al tema del programma. Il facilitatore dà circa 5 minuti ai partecipanti per scrivere (o no) le loro paure e ansie a proposito del "pesce puzzolente". Il "pesce puzzolente" è una metafora per "quella cosa che ogni partecipante si porta dietro, ma di cui non vuole parlare; però più a lungo evitano di parlarne, più a lungo la nascondono, più diventa puzzolente".</p> <p>Lo scopo è di creare apertura all'interno del gruppo. Esponendo il "pesce puzzolente" (le proprie paure e ansie) i partecipanti cominciano a relazionarsi tra loro, a diventare più a loro agio nel condividere, e a identificare un'area per lo sviluppo e l'apprendimento.</p>	

Modulo 4/ Unità 3 – I tre pilastri delle discussioni costruttive
Sessione F2F

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/ausili
10 min	<p>Attività di gruppo – Creare uno spazio sicuro</p> <p>Prima dell'arrivo del gruppo, il facilitatore si assicura di seguire alcune "regole per uno spazio sicuro"</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incontrarsi all'aperto (se possibile) ● Portare tè e biscotti ● Comportarsi gentilmente, chiedere i nomi di tutti, salutare... ecc. ● Fare battute ● ...eccetera <p>Poi il facilitatore si presenta e chiede ai partecipanti di</p>	Biscotti, tè





	<p>fare lo stesso. A questo punto, chiederà ai partecipanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Come ti sentivi oggi prima di incontrarci? • Come ti senti ora che ci hai incontrati? • È cambiato qualcosa? Cosa? • Cosa ti ha fatto sentire così? • Ti sei sentito sicuro di te nel presentarti? <p>Dopo la conversazione, il facilitatore chiede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riesci ad identificare le regole dello “spazio sicuro”? <p>Poi, spiega l’importanza di uno spazio sicuro (cfr: il podcast)</p>	
20 min	<p>Attività di gruppo – Riconoscere e rispettare i sentimenti degli altri: Mostrami cos’hai in tasca</p> <p>I partecipanti, disposti in cerchio, scelgono ognuno un oggetto senza cui non potrebbero vivere e spiegano perché. Lo scopo è di aprirsi con gli altri e condividere a proposito delle situazioni di vita quotidiana e delle difficoltà che si incontrano. Questo darebbe a ciascuno dei partecipanti la possibilità di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esprimersi a proposito delle proprie difficoltà, parlarne e rilassarsi • Aumentare la consapevolezza degli altri partecipanti • Scoprire di non essere soli in questo tipo di situazioni • Trovare conforto • Condividere consigli per migliorare le proprie situazioni quotidiane. <p>Poi il facilitatore chiede all’intero gruppo: “Come ti senti dopo aver condiviso la tua storia e aver ascoltato quelle degli altri?” “Dopo questa esperienza, cosa cambierà per te?”</p>	Un oggetto personale per ognuno dei partecipanti
20 min	<p>Attività di gruppo – Gli strumenti del buon ascoltatore</p> <p>Istruzioni</p>	Lavagna con fogli ribaltabili





Step 1:

Il facilitatore fa una breve introduzione al tema dell’ascolto attivo. Spiega che, spesso, quando riflettiamo e discutiamo, tendiamo a concentrarci su molteplici soggetti e domande allo stesso tempo, spostando la nostra attenzione e concentrazione, invece quando ascoltiamo, tendiamo a farlo prevalendo l’orientamento alla discussione, pensando a cosa si dirà dopo invece di dare all’altro la nostra massima attenzione. Un modo utile per analizzare un problema o un quesito è quello di usare l’ascolto attivo, concentrandosi su una persona per volta. Questa è l’attività da svolgere durante questo esercizio.

Il facilitatore può anche creare insieme al gruppo una lista di “Quali sono le qualità di un buon ascoltatore?”; invita quindi i membri del gruppo a rispondere alla domanda, scrivendo le risposte sulla lavagna.

Step 2:

Tramite l’uso di una lavagna a fogli, introdurre i tre ruoli che i partecipanti assumeranno durante l’esercizio.

Il soggetto:

Il suo ruolo è quello di esplorare la domanda o il problema dal suo punto di vista. La persona che interpreterà questo ruolo dovrà ricordarsi di: assicurarsi che il focus sia su egli/ella, far sì che la riflessione sia naturale, essere guidati dall’ascoltatore attivo.

L’ascoltatore attivo:

Il suo ruolo è quello di ascoltare con concentrazione massima. Dovrà ascoltare con tutto il corpo, essere curioso, osservare, parafrasare ciò che ascolta e guidare il soggetto con domande aperte. È importante tenere a mente di: non dare consigli, stimolare la riflessione tramite delle domande aperte, ascoltare usando tutto il corpo. (In riferimento al podcast: rilassare il volto, non tenere braccia e gambe incrociate, mantenere il contatto visivo, girare il corpo verso l’interlocutore,





annuire e sorridere quando è necessario e ovviamente essere autentici.)

L'osservatore:
Il suo ruolo è quello di osservare il processo senza intervenire. Può fare delle osservazioni usando una prospettiva esterna, specificando cose che i due interlocutori non notano. È necessario ricordarsi di: osservare e prendere nota dell'interazione, condividere le osservazioni con gli altri quando il soggetto ha concluso.

Step 3:
Impostare la domanda o il problema, esso sarà l'argomento che il soggetto dovrà esplorare e su cui dovrà riflettere. Esso potrà essere un argomento comune a tutto il gruppo (ad es: "quali sono le maggiori barriere che devo affrontare nel mio lavoro e cosa posso fare per superarle?") oppure è possibile scegliere un argomento diverso per ogni soggetto (ad es: "scegliere una difficoltà all'interno del tuo luogo di lavoro con cui stai avendo difficoltà al momento"). Assicurarsi che tutti i partecipanti capiscano su cosa devono riflettere e lavorare.

Step 4:
I partecipanti si divideranno in gruppi da tre. Rendere chiaro che ogni partecipante dovrà avere uno specifico ruolo per ogni lasso di tempo. Dare ad ogni sottogruppo un'ora di tempo o qualcosa in più, in modo che ogni round possa durare almeno 20 minuti. Spiegare ai partecipanti di prestare attenzione al tempo ed essere sicuri che i round abbiano la stessa durata per tutti.

Step 5:
Una volta che i tutti i gruppi hanno finito, fare il debriefing dell'esercizio usando domande come:
Cosa mi è successo durante l'esercizio?
Com'è stato essere l'osservatore?





	Com'è stato essere il soggetto? Com'è stato essere l'ascoltatore attivo? Cosa ho imparato su me stesso? Come posso applicare gli approfondimenti di questo esercizio?	
--	--	--

Risorse/ materiali

Tutte le attività richiedono carta e penna e dattilobrilie (oppure un altro ausilio elettronico) in modo da poter prendere appunti. Un cellulare è abbastanza per poter registrare un video con le idee e le riflessioni. È necessaria anche una lavagna a fogli mobili in modo che il facilitatore possa prendere appunti.





Modulo № 5: Comprensione della disabilità: come spiegare ad altre persone la disabilità visiva?

Obiettivi del modulo:

Questo modulo è stato sviluppato per aiutare i giovani con disabilità visiva ad ottenere una maggiore comprensione della loro disabilità, le caratteristiche principali e le differenze in accordo con i diversi tipi di patologie oculari esistenti così come lo sviluppo delle conoscenze, le competenze e le abilità per spiegare la disabilità visiva alla comunità locale (persone di tutte le età: dai bambini agli anziani).

Risultati di apprendimento:

Come risultato del completamento di questo modulo, i partecipanti (giovani con disabilità visiva) saranno in grado di:

- Definire i termini: cecità totale, cecità parziale, ipovisione e disabilità visiva in generale
- Elencare le differenti patologie collegate all'ipovisione
- Essere a conoscenza delle principali e differenti implicazioni di ogni patologia
- Essere a conoscenza del fatto che ogni persona, seppur con lo stesso tipo di disabilità visiva, può avere un modo diverso di vedere (unicità di ogni persona)
- Descrivere i principali requisiti di accessibilità che possono aiutare una persona con ipovisione (ad es: contrasto di colori, luminosità, tipo e grandezza del font, ecc)
- Essere a conoscenza delle (e riuscire a descrivere) principali difficoltà che le persone con ipovisione incontrano nella vita quotidiana (ciò è importante specialmente per i partecipanti non vedenti, in quanto potrebbero non essere a conoscenza delle difficoltà affrontate dalle persone ipovedenti)
- Creare degli oggetti (come gli occhiali oscuranti) da usare durante i workshop di sensibilizzazione in modo da spiegare facilmente i diversi tipi di visione
- Spiegare alle persone vedenti i modi per guidare e supportare una persona con disabilità visiva
- Mostrare e spiegare l'uso di alcuni ausili che le persone con disabilità visiva usano nella vita di tutti i giorni (ad es: bastone bianco, cane guida, smartphone con sintesi vocale, ecc)

Metodo d'approccio:

I metodi presentati sono non formali e usano un approccio di educazione tra pari. Tale approccio pedagogico è pensato come un viaggio d'apprendimento, con varie tappe da raggiungere e per ogni tappa viene proposto un metodo, facilitato da un facilitatore, in modo da accrescere le competenze dei partecipanti tramite l'esperienza. Il facilitatore quindi utilizzerà una serie di metodi non formali, come le discussioni di gruppo, lavorare in sottogruppi o coppie, simulazioni, workshop pratici e giochi di ruolo. Tutte





le metodologie proposte potranno essere adattate e aggiustate in base alle necessità dei partecipanti con disabilità visiva.

Contenuto (Argomenti e unità):

1. Concetti principali sulla disabilità visiva (Unità 1 tramite podcast)
2. Persone con ipovisione: questi strani amici!
3. Come supportare una persona non vedente?

Ore di apprendimento divise per argomento/unità

Nº	Argomento/Unità	Durata/ approccio		Note
		Faccia a faccia	E-module in formato audio	
1	Concetti principali sulla disabilità visiva		Circa 1 ora	Podcast per apprendimento auto-diretto
2	Persone con ipovisione: questi strani amici!	70 min		
3	Come supportare una persona non vedente?	65 min		

Implementazione step by step

Modulo 5/ Unità 2: Persone con ipovisione: questi strani amici!

Sessione F2F

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/ausili
30 min.	<p>Come spiegare l'ipovisione? Crea i tuoi occhiali speciali!</p> <p>Prima di iniziare quest'attività, i partecipanti con disabilità visiva devono aver ascoltato il podcast che accompagna questo modulo. Altrimenti sarà necessario che il facilitatore spieghi loro i diversi tipi di visione e che fornisca una panoramica dei vari tipi di patologie oculari. Tenere presente che per i partecipanti ciechi dalla</p>	<p>Occhiali da chimico, pellicola trasparente, nastro isolante nero, nastro adesivo trasparente, cartoncino nero, pennarello indelebile nero, forbici.</p>





nascita, potrebbe essere complicato comprendere questi concetti che, in ogni caso, rimarranno solo concetti teorici, probabilmente difficili da padroneggiare e spiegare agli altri. Prima di iniziare questa sessione, il facilitatore dovrebbe preparare 1 o 2 ice-breaker/energizers. Per creare gli occhiali da simulazione da usare per i workshop di sensibilizzazione, gli occhiali da chimico sono sufficienti; sono necessari quelli con la protezione laterale.

Il facilitatore deve guidare i partecipanti con DV attraverso tutto il processo di creazione descritto qui di seguito, eventualmente supportato da volontari vedenti che possano aiutare i partecipanti non vedenti o con cecità parziale.

Istruzioni per la creazione degli occhiali da simulazione:

1) Per simulare la cataratta, sarà necessario ricoprire un paio di occhiali con svariati strati di pellicola trasparente. Come risultato si avrà che, attraverso l'utilizzo di questi occhiali, non sarà possibile distinguere le immagini e le forme. Nel caso in cui le lenti siano molto opache, la forma di cataratta sarà più grave. Ovviamente, non sarà completamente fedele alla realtà, ma consente di farsi un'idea su come diventi complicato portare avanti le azioni più comuni durante la giornata.

2) Per creare gli occhiali che simulino la retinite pigmentosa, sarà necessario prendere le misure degli occhiali con il cartoncino nero. All'inizio tagliare due sezioni ovali e forarli al centro con le forbici. Il cartoncino verrà applicato sulle lenti degli occhiali in modo da coprirli completamente. Sarà necessario usare il nastro adesivo nero, che avrà anche la funzione di oscurare totalmente le aree laterali degli occhiali.

Una volta indossati, tutto sarà "al buio" eccetto per il foro centrale. La dimensione del foro non è importante, in base ad essa si avrà la simulazione per un diverso grado di degenerazione retinica.

3) Per creare degli occhiali che simulino la sindrome di





	<p>Stargardt, sarà sufficiente disegnare al centro delle lenti un tondino nero con il pennarello indelebile. Sarebbe meglio ripetere l'operazione più volte, in modo che non sia possibile vedere attraverso l'area nera.</p>	
<p>25 min.</p>	<p>Simulazione: Come spiegheresti la tua disabilità visiva davanti ad un pubblico?</p> <p>Tutti i partecipanti siedono in cerchio, il facilitatore chiede a tre volontari con ipovisione di partecipare all'attività. Uno per uno, i volontari staranno in piedi e descriveranno le loro difficoltà quotidiane, causate dalla loro disabilità visiva. Dovrebbero provare a parlare come se dovessero spiegarlo a persone che non hanno familiarità con l'ipovisione e cecità parziale. Se necessario, possono avere 2-3 minuti per pensare a cosa dire. Ognuno dei volontari avrà massimo 5 minuti per la propria presentazione. Il resto del gruppo ascolterà con attenzione, e alla fine di ogni presentazione, fornirà dei feedback a riguardo.</p> <p>In questo modo, tutti i partecipanti impareranno e miglioreranno le loro capacità di presentazione e saranno in grado di spiegare a terzi la loro disabilità così come le implicazioni che ha nella loro vita quotidiana. Quest'attività aiuta i giovani con DV ad acquisire sicurezza in sé stessi per poter a loro volta effettuare una presentazione di questo tipo alla comunità coinvolta nei workshop di sensibilizzazione ADD@ME (che tratteremo nella prossima unità).</p> <p>Per effettuare il debriefing dell'attività, il facilitatore può chiedere alcune domande come:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Come ti sei sentito/a nello spiegare la tua disabilità visiva davanti ad un pubblico? • È stato stimolante per te? • Cosa hai trovato facile? 	<p>Nel caso in cui i partecipanti non siano propensi a condividere le loro esperienze con gli altri, il facilitatore può usare questo video in modo da rompere il ghiaccio e aprire la conversazione all'interno del gruppo: https://www.youtube.com/watch?v=f9884pHH8Hw&t=6s (Living with Low Vision: Insider Perspectives). Un gruppo di adulti con ipovisione condivideranno le loro esperienze legate alla perdita della vista in diversi momenti della loro vita. I relatori esprimeranno anche il modo in cui hanno affrontato la diagnosi e si sono adattati alla vita a seguito della perdita della vista. Gli argomenti di discussione includono i passaggi intrapresi dai relatori per raggiungere l'accettazione di sé e imparare a vivere di nuovo in modo</p>





		indipendente.
15 min.	<p>Brainstorming sui requisiti di accessibilità per persone con ipovisione e cecità parziale.</p> <p>Il facilitatore condurrà il brainstorming tra i partecipanti con DV sui tipi di requisiti di accessibilità per persone con ipovisione in diversi ambiti.</p> <p>Su una lavagna a fogli, il facilitatore prenderà nota di tutti gli elementi che i partecipanti con ipovisione menzioneranno in relazione a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elementi che facilitano la lettura (ad es: tipo e dimensione del font, qualità della stampa, contrasto dei colori...) • Elementi che facilitano l'uso dei siti internet (ad es: contrasto di colori, dimensione del font, assenza di animazioni...) • Elementi che facilitano gli spostamenti all'interno dei palazzi (ad es: luminosità, contrasto, segnali a contrasto prima delle scale...) • Altri elementi scelti dal facilitatore <p>Il facilitatore segnerà inoltre i risultati su un documento di testo al pc in modo che i partecipanti con disabilità visiva possano leggerli successivamente.</p> <p>Grazie a questo esercizio, tutti i partecipanti saranno in grado di acquisire nuove conoscenze sui possibili requisiti di accessibilità e usabilità.</p>	<p>Sedie in cerchio, una lavagna a fogli mobili per prendere nota dei punti chiave del brainstorming, un computer per creare un documento di testo da consegnare ai partecipanti con DV alla fine della sessione.</p>





Modulo 5/ Unità 3: Come supportare una persona non vedente?
Sessione F2F

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti / Ausili
15 min.	<p>Parlare della disabilità visiva ed evitare situazioni imbarazzanti</p> <p>Parlare della disabilità visiva non è facile. Alcune volte i non vedenti affrontano situazioni imbarazzanti, ad esempio come parlare ad un lampione: Ti piacerebbe condividere con il gruppo una situazione divertente/imbarazzante che hai affrontato? Come evitare le situazioni imbarazzanti? Come comunicare meglio la nostra disabilità visiva ad altre persone?</p> <p>Il facilitatore può fare ai partecipanti alcune domande in modo da stimolare la conversazione, prendendo nota degli spunti sulla lavagna. Può inoltre proporre di organizzare un gioco di ruolo usando le situazioni imbarazzanti raccontate dai partecipanti, e mettendole in scena simulandole e analizzandole.</p> <p>Il facilitatore può trarre spunto dal video proposto, in modo da avere la giusta ispirazione per la conversazione o il gioco di ruolo.</p>	<p>Sedie in cerchio, una lavagna a fogli mobili con pennarello per scrivere i punti chiave della discussione, un pc per creare un documento di testo da consegnare ai partecipanti con DV. Il facilitatore può guardare il seguente video prima dell'attività, in modo da avere l'ispirazione giusta per condurre la discussione: https://www.youtube.com/watch?v=PMXwexBiOsM</p> <p>Compendio: avere una qualsiasi forma di differenza può, alcune volte, condurre a situazioni "strane" o imbarazzanti. La maggior parte delle persone con disabilità visiva hanno memoria di svariati momenti in cui gli sono state fatte domande imbarazzanti o in cui hanno affrontato situazioni spiacevoli legate alla loro disabilità. Questo modulo converge ad identificare il modo di comunicare con sicurezza sulle differenze delle disabilità visiva, e aiutare a prevenire o rispondere in modo corretto in quei momenti così imbarazzanti che si creano alle scuole medie e superiori.</p>



UNIVERSITY OF THESSALY



20 min.	<p>Gioco di ruolo: Come spiegheresti i tuoi ausili davanti ad un pubblico?</p> <p>Tutti i partecipanti stanno in cerchio, il facilitatore chiede 2 volontari non vedenti. A turno, i volontari, staranno in piedi e descriveranno agli altri partecipanti un ausilio che usano durante la loro quotidianità (ad es: cane guida, bastone bianco, cellulare con sintesi vocale, barra braille, ecc...)</p> <p>Se necessario, possono prendersi un paio di minuti per pensare a cosa dire e come dirlo. Il tempo massimo per la presentazione è di 5 minuti ognuno.</p> <p>Dopo che tutti i volontari hanno concluso la loro presentazione, ci sarà un momento in cui gli altri partecipanti forniranno loro dei feedback al riguardo.</p> <p>In questo modo tutti i partecipanti avranno la possibilità di imparare e approfondire il loro modo di presentare e descrivere a terzi i loro ausili.</p> <p>Durante il debriefing dell'attività il facilitatore può chiedere delle domande tipo: Come ti sei sentito/a mentre spiegavi il tuo ausilio davanti ad un pubblico? Cosa ti è risultato difficile? Cosa hai trovato facile?</p>	
30 min.	<p>Tecniche di accompagnamento: è tempo di condividerle con l'Europa!</p> <p>Il facilitatore mostra al gruppo i seguenti 9 scenari, spiegando che tali tecniche di accompagnamento forniscono un modo pratico, comodo e sicuro di guidare una persona non vedente. I partecipanti con DV dovrebbero esserne già a conoscenza, così che possano insegnarli durante i workshop di sensibilizzazione ADD@ME. Il facilitatore può essere supportato da volontari vedenti per spiegare tali tecniche ai partecipanti non vedenti.</p> <p>Tecniche di accompagnamento:</p>	<p>Una porta, una sedia, uno spazio ristretto, 2 file di sedie, scale o uno scalino.</p> <p>Ogni giovane operatore, con un minimo di esperienza nel lavoro con persone con disabilità visiva, dovrebbe essere in grado di spiegare e mostrare queste abilità, tuttavia in caso servissero ulteriori informazioni il facilitatore può prendere come riferimento il sito di RNIB: https://www.rnib.org.uk/sites/default</p>





1. Prendere contatto e la presa.

La guida indica verbalmente alla persona cieca che sarà lei/lui ad accompagnarlo/a. La guida offre alla persona il suo braccio, toccando con il gomito il braccio più vicino dell'altro/a. Quindi la persona non vedente posiziona la sua mano sul gomito della guida in modo che le dita siano all'interno del braccio della guida e il suo pollice all'esterno. Il braccio della guida forma quindi un angolo retto. Questo tipo di posizione, fa sì che la persona non vedente si trovi a mezzo passo di distanza dalla guida, in modo che possa carpire ogni variazione di movimento della guida; come ad esempio se svolta a destra o a sinistra.

2. Attraversare spazi ristretti (camminare in fila).

Questa tecnica risulta utile negli spazi ristretti, marciapiedi piccoli e simili. La guida posiziona il braccio dietro la schiena estendendolo per tutta la lunghezza, la persona non vedente quindi sposta la presa dal gomito al polso della guida posizionandosi dietro di essa. Entrambi procedono attraverso lo spazio ristretto in questa posizione finché non c'è di nuovo abbastanza spazio per camminare fianco a fianco. La guida riporta perciò il braccio nella sua posizione abituale, come conseguenza la persona non vedente riprende la posizione abituale con la presa sul gomito.

3. Cambiare lato.

Potrebbe presentarsi l'eventualità in cui sia necessario cambiare lato. Ad esempio quando si attraversa uno spazio affollato o una porta. È possibile mettere in pratica questa tecnica sia in movimento che da fermi. La guida indica a voce che è necessario cambiare lato. Nel caso in cui la persona non vedente stia usando la mano destra per tenere il gomito della guida, porterà la mano sinistra sul suo avambraccio; lascerà la presa con la mano destra e la posizionerà sul braccio destro della guida. Ella/egli quindi porterà il suo braccio sinistro fino al braccio destro della guida, rilasciando la presa con la mano destra; a questo punto si assumerà la posizione

[aull/files/How_to_guide_people_with_sight_loss.pdf](#)





normale di guida.

4. Cambio di direzione.

Comunicare verbalmente la necessità di fare cambio di direzione. Posizionarsi faccia a faccia. La persona non vedente quindi afferra il braccio libero della guida con la sua mano libera, rilasciando la presa nell'altro braccio. I due quindi riprendono la posizione normale di guida e continuano il loro percorso nella nuova direzione.

5. Porte.

La guida dovrebbe passare attraverso la porta per prima e il suo partner per secondo, chiudendosi la porta alle spalle. È importante che nel momento in cui la guida si avvicina alla porta, guardi in che lato si trovi il cardine: destro o sinistro. Nel caso in cui sia a sinistra, la persona non vedente dovrà trovarsi alla sinistra della guida con la sua mano sinistra libera e viceversa. La guida comunica in che lato si trova il cardine, dicendo "porta sinistra" o "porta destra". A questo punto potrebbe essere necessario cambiare lato.

La guida quindi apre la porta con il braccio della presa – in questo modo la persona non vedente può distinguere se la porta si apre verso l'interno o verso l'esterno. Passando attraverso la porta, la guida posiziona il braccio della presa sulla maniglia. Quindi la persona cieca posiziona la sua mano libera sul braccio della guida, così facendo riesce a trovare la maniglia e quindi chiudere la porta dietro entrambi.

6. Salire e scendere le scale.

Per molte persone non vedenti, le scale sono fonte di ansia. Quindi è molto importante che la guida sia a conoscenza di questo problema.

Salire:

Le scale devono essere sempre affrontate ad angolo retto. La guida si ferma quindi ai piedi delle scale e indica verbalmente la presenza dei gradini. La persona cieca fa scivolare il piede in avanti finché non individua





lo scalino più basso. Se c'è un corrimano, la guida dovrebbe assicurarsi che il cliente sia dalla parte corretta per usarlo e nel caso indicare verbalmente la sua presenza. In alcuni casi, la guida può appoggiare la mano del non vedente sul corrimano, facendola scivolare sul braccio guida. La guida sale quindi sul primo gradino e il non vedente lo segue tenendosi un passo dietro di lui. È possibile poi continuare la salita per le scale, camminando a ritmo fino a raggiungere la cima. In cima alle scale la guida fa un passo in più oltre l'ultimo gradino prima di fermarsi o fare una pausa. Questo poi indica al non vedente che è stata raggiunta la cima delle scale.

Scendere:

La guida si avvicina alle scale rallentando e poi fermandosi in cima, dice quindi al non vedente che si è in cima a una rampa di scale. L'uso del corrimano vale come per le scale in salita. La guida chiede quindi al non vedente di far scorrere delicatamente il piede in avanti per individuare il bordo del primo gradino; eflfa/egli rimarrà quindi in attesa che la persona non vedente indichi, stringendo il braccio guida o indicandolo verbalmente, che è pronto a procedere. La guida quindi scende il primo gradino. Ancora una volta, è importante che il non vedente sia un passo indietro rispetto alla guida. Arrivati in fondo alle scale, la guida fa un passo oltre l'ultimo gradino e poi si ferma.

È comune provare più paura quando si scendono le scale rispetto a quando si salgono. È meglio non comunicare quante scale si dovranno salire o scendere, poiché ciò può portare alla perdita di concentrazione, poiché si rischia di essere troppo impegnati a cercare di contare i passi.

7. Sedersi.

Avvicinarsi alla sedia centralmente, indicando verbalmente se il sedile è rivolto verso il tuo partner o meno. Posizionare la mano guida sullo schienale della





	<p>sedia, il partner può quindi far scivolare la mano lungo il braccio fino alla sedia e stabilirne la sua posizione. Può quindi entrarci sentendo il lato con la gamba e controllando il sedile con la mano.</p> <p><u>8. Fila di sedili.</u> Mantenere la normale posizione di presa mentre ci si sposta lungo il corridoio. Una volta raggiunta la fila di sedili, la guida si gira di lato e conduce il non vedente all'interno della fila con un passo laterale. Il partner può toccare la parte posteriore della fila di sedili davanti a loro usando il dorso della mano (assicurandosi che ciò non disturbi le persone nella fila davanti). La guida cammina finché il suo compagno non si trova davanti al suo posto. Il non vedente dovrebbe quindi controllare il sedile e sedersi. All'uscita la guida riprende il comando e si segue una procedura analoga fino al raggiungimento del corridoio.</p> <p><u>9. Bordo del marciapiede.</u> È superfluo dire che, ogni qualvolta ci si avvicina ad un bordo, è necessario avvisare verbalmente la persona. Effettuare una pausa prima di salire o scendere; la persona non vedente sentirà il cambio di movimento man mano che si procede.</p>	
--	--	--

Risorse/ materiali

I facilitatori possono utilizzare le seguenti risorse per trarre ispirazione su come spiegare l'ipovisione e possono eventualmente utilizzare questi video per avere degli spunti aggiuntivi e formare i partecipanti. Tali risorse possono essere utilizzate anche dai partecipanti con disabilità visiva durante i workshop di sensibilizzazione ADD@ME che organizzeranno per la comunità locale:

- <https://www.youtube.com/watch?v=eggmXIFxsEo&list=PLoENBwotCoBRu1kqyEEHK5258-5a8P7g7&index=5>: Video simulazione della retinite pigmentosa durante la notte
- <https://www.youtube.com/watch?v=mkRvZQrPgQY&list=PLoENBwotCoBRu1kqyEEHK5258-5a8P7g7&index=5>: Video "Diverse Visualizzazioni", che simula diversi modi di vedere in condizioni di ipovisione (dal sito di Associazione Italiana Aniridia)
- <https://www.youtube.com/c/AphOrg/search?query=low%20Vision> : Canale Youtube dell'American Printing House – sezione dedicata all'ipovisione
- <https://www.youtube.com/watch?v=S8fdjGArkAI> : Spiegazione dei livelli di ipovisione! / Il circolo dei topi ciechi Vlog #3





Modulo № 6: Come organizzare e mettere in atto dei workshop di sensibilizzazione

Obiettivi del modulo:

Questo modulo è progettato per aiutare i partecipanti con disabilità visiva ad acquisire una comprensione più profonda e allo sviluppo di competenze (capacità, conoscenze e attitudini) su come pianificare e implementare workshop di sensibilizzazione nelle loro comunità.

Risultati di apprendimento:

A seguito del completamento di questo modulo, i giovani partecipanti con disabilità visiva, saranno in grado di:

- Usare un tono positivo allo scopo di aiutare i partecipanti ad essere attivamente impegnati durante i loro workshop
- Impareranno a delineare gli obiettivi e la logistica, al fine di organizzare i workshop di sensibilizzazione usando un approccio di insegnamento tra pari
- Creare uno spazio sicuro per i partecipanti in cui condividere le loro opinioni, esperienze personali, sentimenti e valori
- Impareranno ad organizzare, condurre e valutare i workshop di sensibilizzazione usando l'educazione tra pari

Metodo d'approccio:

I metodi presentati si basano su un insegnamento non formale usando il metodo della "peer education". Questo approccio pedagogico è pensato come un viaggio d'apprendimento, con varie tappe da raggiungere e per ogni tappa è proposto un metodo diverso, facilitato da un trainer, al fine di creare esperienze che possano essere usate dai partecipanti per sviluppare le competenze necessarie.

Contenuto (Argomenti e unità):

1. "Pulse" (energizer – gioco rompighiaccio)
2. Sostenitore Supportato (capire l'importanza del co-facilitatore e creare dei team di facilitazione)
3. Errori durante la facilitazione dei workshop
4. Gestire situazioni difficili di facilitazione





Ore di apprendimento divise per argomento/unità

No	Argomento/Unità	Durata/ approccio		Note
		Faccia a faccia	E-module in formato audio	
1	Come organizzare, pianificare e condurre un workshop di sensibilizzazione.		1 ore	Il podcast è un'appendice obbligatoria per la parte in presenza del modulo, ed è necessario che venga ascoltato prima che i partecipanti prendano parte ai workshop.
2	"Pulse"	10 – 15 minuti		In base alla dimensione del gruppo, il gioco può essere ripetuto più volte.
3	Sostenitore Supportato	30 minuti		
4	Gli errori durante la facilitazione	45 minuti		
5	Gestire situazioni difficili di facilitazione	45 minuti		





Implementazione step by step

Modulo 1 Sessione F2F

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/ausili
10 min.	<p>Presentazione del facilitatore e del modulo.</p> <p>Come prima attività del modulo, il facilitatore ne presenterà i contenuti e gli obiettivi formativi, così come effettuerà una piccola introduzione del podcast e della sua importanza. Ella/egli quindi procederà con l'elencare i metodi e i punti in programma del modulo, fornirà anche una spiegazione della struttura di ogni gioco. Nel caso in cui il facilitatore sia nuovo per il gruppo e non abbia ancora avuto la possibilità di conoscerli, sarà necessaria una piccola introduzione da parte sua e anche i partecipanti si presenteranno a loro volta.</p>	
10 – 15 min.	<p>“Pulse”</p> <p>I partecipanti stanno in cerchio tenendosi per mano, il facilitatore sceglie una persona dal gruppo che inizierà il gioco. Tale persona “rilascia l'impulso”, cioè egli/ella stringe la mano della persona alla sua destra o sinistra (a sua scelta). Non appena riceve “l'impulso”, la seconda persona stringerà la mano della persona accanto. È necessario stringere la mano del proprio vicino solo una volta, inoltre è possibile scegliere se andare avanti oppure rimandare la stretta indietro; in questo caso stringerà la mano due volte. Quindi il giro cambierà verso.</p> <p>È possibile rendere il gioco più competitivo dividendo il gruppo in due sottogruppi equi. I gruppi si posizioneranno su due file una di fronte all'altra. All'inizio delle file, ci sarà il facilitatore che terrà le mani ad entrambi i capofila dei due gruppi. Ella/egli darà una stretta contemporaneamente ai due capofila, che quindi manderanno avanti la stretta lungo la loro linea. Non</p>	Per la versione competitiva del gioco, saranno necessarie due campanelle o un buzzer.





	<p>appena l'impulso raggiungerà l'ultima persona della fila, ella/egli suonerà la campanella che tiene in mano, o dirà una parola ad alta voce oppure può alzare la mano libera. Il gruppo che farà viaggiare l'impulso più velocemente lungo la linea, vince il round. È possibile giocare più di un round e, per ogni round vinto, la persona alla fine della linea scorrerà avanti e diventerà la prima a ricevere l'impulso dal facilitatore.</p>	
<p>30 min.</p>	<p>Sostenitore Supportato</p> <p>Quest'attività aiuta i partecipanti a capire quanto sia difficile supportare ed essere supportato se non si può parlare. Crea anche una consapevolezza sui propri bisogni di supporto e su come si reagirebbe nel caso in cui si ricevesse supporto senza averlo chiesto.</p> <p>"Sostenitore Supportato" viene spesso utilizzato durante i seminari di formazione per facilitatori, al fine di sviluppare la consapevolezza necessaria per lavorare con un co-facilitatore.</p> <p>ISTRUZIONI</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Chiedere ai partecipanti di formare delle coppie. Se il numero dei partecipanti è dispari, è possibile formare un gruppo da tre oppure far partecipare uno dei facilitatori. 2. Incaricare i partecipanti a decidere chi dei due inizierà l'esercizio. La persona che verrà supportata, dovrà chiudere gli occhi e aprire le braccia formando una T. L'altra persona sarà il sostenitore, e dovrà sostenere la T per i seguenti 5 minuti senza parlare, immaginando da sé quale sia il momento giusto in cui la T necessiterà di supporto. 3. Dopo 5 minuti i ruoli si invertono. Il "supportato" diventa il "sostenitore" e viceversa. Facoltativamente, durante il cambio di ruolo, è possibile concedere 2 minuti per discutere su una 	<p>Un'aula abbastanza grande per far sì che le coppie possano stare con le braccia aperte.</p>





	<p>potenziale strategia.</p> <p>4. Ad attività finita, effettuare il debriefing.</p> <p>DEBRIEFING E VALUTAZIONE</p> <p>Chiedere ai partecipanti di sedersi accanto al loro partner e chiedere al gruppo le seguenti domande. Ascoltare alcune delle opinioni ed evidenziare le considerazioni più rilevanti per la conclusione dell'esercizio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durante il periodo in cui venivi supportato: come ti sei sentito? Sei stato aiutato troppo presto, tardi o nel momento giusto? • Hai capito cosa ti aspettavi? Si è realizzato? • Durante il periodo in cui eri il sostenitore: qual è stata la tua strategia per supportare la T? • Cosa pensi sia possibile imparare da quest'esercizio quando si tratta di supportare gli altri, chiedere aiuto o co-facilitare? 	
<p>45 min.</p>	<p>Gli errori durante la facilitazione</p> <p>È normale commettere degli errori durante la facilitazione, soprattutto la prima volta. Lo scopo di questa attività è presentare, in modo chiaro, gli errori tipici che un facilitatore può commettere ma anche come supportare i partecipanti e sviluppare delle strategie per evitare tali errori.</p> <p>DESCRIZIONE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Spiegare il fondamento logico di quest'attività. 2. Dividere i partecipanti in coppie o gruppi di 3, e fornire ad ogni gruppo uno dei biglietti in cui sono segnati i diversi tipi di errori durante la facilitazione. 3. Incaricare ogni gruppo di leggere il biglietto, avranno a disposizione 10 minuti per preparare uno sketch o un dialogo di 1 minuto in cui viene descritto l'errore assegnato. Ogni gruppo poi metterà in scena il loro sketch e gli altri dovranno indovinare quale errore stanno rappresentando. Se i partecipanti con disabilità visiva sono coinvolti nella presentazione, 	<p>Un biglietto per ogni gruppo con su scritto gli errori di facilitazione (vedere Allegato 1).</p> <p>Essere sicuri che ogni biglietto sia scritto sia in braille che in nero a caratteri grandi.</p>





	<p>usare un dialogo per presentare l'errore nel modo più accurato possibile e chiedere al resto del gruppo di indovinare.</p> <p>4. Far sì che ogni gruppo presenti la propria performance e prendere nota delle supposizioni del resto dei partecipanti. Leggere ad alta voce più volte le note scritte sulla lavagna. Chiedere inoltre ai partecipanti cosa hanno provato quando il facilitatore ha commesso tali errori.</p> <p>ARGOMENTI DI DISCUSSIONE</p> <p>Quest'attività può essere svolta anche senza un debriefing, il facilitatore può chiedere al gruppo le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quali sono le potenziali strategie da usare per evitare tali situazioni? • Come possiamo renderci conto di commettere tali errori? <p>Consiglio: è un'attività utile anche per introdurre i concetti di peer-feedback, valutazione iniziale e finale, ecc..</p>	
<p>45 – 60 min.</p>	<p>Gestire situazioni difficili di facilitazione</p> <p>Quest'esercizio mira a far familiarizzare i partecipanti con i possibili modi di gestire delle situazioni complesse durante i workshop. È molto importante che essi abbiano la possibilità di trarre delle conclusioni attraverso le loro esperienze e di ragionare sugli eventuali problemi che potranno incontrare in qualità di facilitatori, così come sulle possibili soluzioni.</p> <p>ISTRUZIONI</p> <p>1. Presentare al gruppo alcuni esempi di situazioni difficili che sia il facilitatore e i partecipanti possono incontrare durante i workshop (10 min):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un partecipante è troppo coinvolto • Viene rappresentato un solo punto di vista 	<p>Lavagna con fogli mobili, materiali creativi che i partecipanti possano usare per interpretare i ruoli, uno spazio che possa essere organizzato sia per una presentazione formale che per una meno formale con un gioco di ruolo.</p>





	<ul style="list-style-type: none"> • Si presenta un conflitto • Parla solo una persona • Disinformazione • La conversazione non ingrana • Qualcuno piange • Il gruppo non è partecipativo • Il facilitatore viene offeso <ol style="list-style-type: none"> 2. Dividere i partecipanti in piccoli gruppi (4 o 6 persone). Dare loro 20 minuti per: <ul style="list-style-type: none"> • Identificare una situazione difficile che hanno incontrato durante un workshop (può essere una di quelle elencate prima o un altro tipo di situazione difficile; è meglio se è riferita ad una situazione reale e non di fantasia) • Ricreare la scena, rappresentando sia il problema che la possibile soluzione 3. Spiegare al gruppo che avranno a disposizione 3 minuti per mettere in scena la presentazione e che potranno ripeterla per massimo 3 volte, permettendo agli altri partecipanti di proporre altre possibili situazioni (come un <i>forum theatre</i>). Inoltre, fare presente che sono liberi di applicare qualsiasi contesto alla messa in scena in modo che il resto del gruppo riesca a capire meglio la situazione (necessario soprattutto per i gruppi che interpretano situazioni nelle fasi più avanzate di debriefing) 4. Ogni team metterà in scena la presentazione uno ad uno. Dopo ognuna, il facilitatore lascerà del tempo al gruppo per identificare la situazione e anche la possibile soluzione suggerita dal team durante la presentazione, e quindi chiede a dei volontari di sperimentare con le altre soluzioni che riescono a trovare. 5. Una volta che ogni team ha effettuato la sua presentazione, lasciare 10 minuti per discutere su cosa hanno imparato da questa attività e quali sono i dubbi che sono rimasti. È possibile utilizzare le seguenti domande come guida per l'analisi. 	
--	--	--





CONSIGLIO: nel caso in cui fossero presenti molti partecipanti con disabilità visiva, è possibile cambiare l'esercizio e chiedere ai partecipanti di parlare del problema anziché metterlo in scena. Oppure uno dei membri del gruppo può fungere da narratore e spiegare il contesto e poi il resto del gruppo può raccontare la storia ad alta voce.

DEBRIEFING E VALUTAZIONE

- Com'è stato discutere delle situazioni difficili, e delle possibili soluzioni che potresti incontrare durante la gestione di un gruppo e della facilitazione? Hai scoperto qualcosa di nuovo?
- In che modo ti ha aiutato a identificare le diverse fasi del debriefing?
- Cosa hai imparato da questa attività?
- Come immagini di utilizzare ciò che hai appreso nella tua attività di facilitatore?





Risorse/ materiali

Tutte le attività richiedono carta e penna, oppure la dattilobrilie (o un altro ausilio) in modo che tutti i partecipanti possano prendere appunti. Un cellulare è abbastanza per poter prendere nota delle idee e delle riflessioni. Inoltre sono necessari dei biglietti con su scritto, sia in braille che in nero a caratteri grandi, gli errori di facilitazione per ognuno dei sottogruppi. Necessaria inoltre una lavagna a fogli mobili per far sì che il facilitatore possa prendere appunti durante le attività.

Allegati del modulo 6

Allegato 1

Da usare durante l'esercizio sugli errori di facilitazione

Nessun entusiasmo da parte del facilitatore
Assenza di contatto visivo
Aiuti visivi assenti o di bassa qualità
Parlare ad un volume troppo basso
Mostrare nervosismo o timidezza
Essere impreparati/ non sapere cosa fare
Non spiegare bene le regole delle attività
Nessuna interazione con i partecipanti
Ti senti offeso dai feedback dei partecipanti
Ti prendi gioco dei partecipanti



UNIVERSITY OF THESSALY



Urlare contro il gruppo
Cattiva gestione del tempo (iniziare tardi o troppo presto, arrivare in ritardo alle attività)
Sei troppo energico per l'attività/gruppo
Non adattare le attività alle necessità dei partecipanti





Consigli per i facilitatori / animatori che lavorano con i giovani

I seguenti consigli sono indirizzati ai facilitatori e forniscono dei suggerimenti su come facilitare le attività di training usando i metodi proposti in questo manuale:

1. Essere sicuri che tutti i materiali, strumenti, giochi ed esercizi siano accessibili ed usabili sia per i partecipanti ipovedenti che non vedenti – nel caso in cui non ne fossi sicuro, controllarli insieme ad uno dei partecipanti con disabilità visiva.
2. Nel caso in cui venga introdotto un nuovo gioco o rompicapello, o venga effettuata qualche modifica nel programma: controllare ogni volta l'accessibilità della tua nuova proposta.
3. Ogni gruppo è diverso dal precedente, e potrebbero essere necessari degli adattamenti nel programma. Per favore, sii flessibile e prova a seguire le necessità del gruppo, avendo sempre presente il problema dell'accessibilità e usabilità.
4. Se possibile, tutte le risorse scritte dovranno essere stampate anche in braille per i partecipanti non vedenti o in nero a caratteri grandi per i partecipanti con ipovisione; oppure fornire i documenti in formato elettronico facilmente accessibile (file Word o PDF accessibile).
5. Prima che le attività di training abbiano inizio, verificare se i partecipanti abbiano dei dispositivi elettronici (ad esempio i loro pc personali) – in questo caso controllare che il materiale digitale sia compatibile con i loro dispositivi, che siano accessibili e che vi si possa navigare facilmente.
6. Un commento generale è che nel caso in cui qualcuno non voglia partecipare ad un'attività, ciò venga accettato senza giudizi. In aggiunta, i facilitatori dovrebbero tenere a mente che i non vedenti hanno necessità di avere una piena comprensione del tipo di attività che andranno a svolgere e, in secondo luogo, hanno bisogno di tempo per adattarsi alla stanza in cui prenderanno luogo le attività.
7. L'argomento del modulo 4 scava a fondo nelle emozioni ed esperienze personali dei partecipanti – come paure, blocchi, difficoltà quotidiane. Questo è vero per tutti, ma nessuno dovrebbe forzare il "processo di affidamento" se un partecipante non lo desidera. L'ascolto, per questo argomento, è la chiave.
8. Per lo svolgimento del modulo 5 è indispensabile che il facilitatore sia molto preparato e informato sul tema delle disabilità visiva (tipi di ipovisione, patologie oculari, requisiti di accessibilità, difficoltà specifiche in relazione al tipo di disabilità visiva, ecc).
9. Per lo svolgimento del modulo 5/Unità 3, è necessario che il facilitatore possa contare su altre persone vedenti, per spiegare e mettere in pratica insieme ai partecipanti con DV le tecniche di accompagnamento. Altri assistenti vedenti sono utili anche per supportare il facilitatore nell'implementazione dell'attività 1 dell'unità 2: "Come spiegare l'ipovisione? Crea il tuo set di occhiali!".





Infine, per ulteriori suggerimenti su come adattare i propri metodi di lavoro alle esigenze dei partecipanti con disabilità visiva e allo stesso tempo creare un ambiente inclusivo, consultare il “Peers for Inclusion T-kit” e il “Compendio dei metodi di lavoro” sviluppati da Ofensiva Tinerilor, su www.inclusion.ofetin.ro

Il T-kit può essere scaricato gratuitamente e parla di come condurre workshop, come preparare la stanza e tutti gli aspetti necessari di uno spazio di lavoro quando si hanno partecipanti con disabilità visiva nell'attività.

Conclusione

Cari animatori, cari partecipanti,

speriamo che il nostro Programma di Formazione Mista ADD@ME per Giovani con Disabilità Visiva vi sia piaciuto, sia per quanto riguarda le attività in presenza che per i podcast audio per l'apprendimento auto-diretto che li hanno accompagnati. In particolare, speriamo che adesso vi sentiate più sicuri di voi stessi e delle vostre capacità nell'organizzazione e realizzazione degli workshop di sensibilizzazione sulla disabilità visiva rivolti alle vostre comunità locali.

Pensiamo che l'inclusione sociale delle persone con disabilità debba partire dalle stesse persone che vivono questa condizione, per questo crediamo che i ragazzi con disabilità visiva debbano agire attivamente affinché la loro comunità sia più consapevole a riguardo. In questo modo, possiamo combattere i pregiudizi e le idee sbagliate che le persone vedenti possono avere nei confronti dei non vedenti.

Ora che avete acquisito le competenze necessarie per realizzare i workshop di sensibilizzazione, vi invitiamo a visitare il nostro sito www.ambassadorsofdiversity.eu in modo da avere accesso ad:

- Il Mobile Toolkit di ADD@ME (IO2) per giovani con disabilità visiva: una web app che contiene dei metodi di apprendimento non formali e delle attività da poter usare durante i workshop di sensibilizzazione ADD@ME, indirizzati alle comunità locali
- Il Gioco Trivia Online ADD@ME (IO3) per gli ambasciatori con DDV: un gioco educativo online volto ad aumentare la conoscenza delle comunità locali sulla disabilità visiva; un ulteriore strumento digitale che puoi utilizzare durante il tuo workshop di sensibilizzazione alla disabilità visiva.

Entrambi gli strumenti ti forniranno l'ispirazione per organizzare e implementare il tuo workshop!

Divertiti con loro e agisci nella tua comunità!





APPENDICE

DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE MISTA ADD@ME PER GIOVANI CON DISABILITÀ VISIVA

Realizzato sulla base dei test effettuati durante
l'incontro di formazione dello staff (C1) a Varsavia,
31/08-04/09/2021





Appendice

Modulo № 1: Gestire i gruppi e le dinamiche di gruppo.

1. All'interno del modulo, proponiamo insieme alle altre attività, un gioco chiamato "Isola Deserta". È possibile applicare alcune variazioni all'interno del gioco, in base ad esempio allo specifico gruppo di giovani partecipanti. Si può essere creativi, aggiungendo nuovi elementi o opzioni, a questo proposito di seguito puoi trovare alcune proposizioni e idee utili.
 - a) Puoi preparare in anticipo "un lembo di terra" (come una coperta, o un grande pezzo di cartone), dove avrà luogo l'attività. È possibile arricchire il gioco tramite l'utilizzo di oggetti di scena come scatole di cartone, vestiti, sedie, tavoli, ecc. In breve, suggeriamo di usare oggetti tangibili così da dare ai partecipanti con DV l'opportunità di esplorare "l'isola" e gli oggetti rilevanti usando il tatto. Questa esperienza permetterà ai partecipanti non vedenti di creare una mappa mentale dell'ambiente e avere quindi una migliore idea del luogo in questione. Ci si aspetta che ai partecipanti non vedenti sia consentito toccare i componenti dell' "Isola deserta", così che possano sentirsi più a loro agio e sicuri, avendo compreso meglio la situazione data.
 - b) È possibile munire i partecipanti di diversi materiali, ad esempio: carta (di diversi tipi), colla, forbici, pennarelli colorati; facoltativamente – una coperta, un grande pezzo di cartone per limitare l'area di gioco, ecc. Possono essere utilizzati per costruire ciò che è necessario all'interno della loro isola (o nave/zattera, nel caso vogliano lasciare l'isola).
 - c) Puoi definire le regole, ad esempio: tutte le persone che vivono sull'isola devono rimanere seduti oppure possono comunicare solo cantando, o qualsiasi altra cosa ti venga in mente e si addica all'attività.
2. All'interno del modulo, abbiamo proposto un gioco chiamato "Lunga e serena vita" – tratto dall'edizione polacca del libro di Klaus W. Vopel "Interactive games. Part 3" (gioco numero 85; titolo originale "Interaktionsspiele, Teil 3") – seguendo fedelmente la proposta dell'autore del libro.

Vorremmo proporre una nostra versione più leggera di questo gioco, adatta alla vita quotidiana (non troppo "teatrale").





Di seguito è possibile trovare la nostra proposta.

- Peter: Maria, sai che io non sono contro di te / (o come te, se è il caso) e che ti auguro tutto il meglio, ma mi da sui nervi quando tu (il modo in cui tu...).
- Maria: Grazie Peter. Penserò a quello che mi hai detto (o lo prenderò in considerazione).

Nella vita quotidiana puoi usare queste frasi ogni qual volta tu voglia dare a qualcuno un feedback che possa risultare poco carino nei confronti della persona a cui lo stai rivolgendo, mantenendo un atteggiamento educato.





Descrizione dei loghi



1. **UICI**

Il logo dell'UICI - simboleggia le iniziali del nome dell'associazione con le lettere (utilizzando i colori primari) UICI unite tra loro a formare un occhio.



2. **UNIVERSITY OF THESSALY UTH**

Il logo dell'UTH: il simbolo dell'Universit  della Thessaly   il centauro Chirone, che viveva sul monte Pelion ed era famoso per la sua conoscenza speciale di medicina, musica, tiro con l'arco, caccia, ginnastica e arte della profezia. L'immagine di Chirone   inserita all'interno di un cerchio.



3. **PZN**

Il logo di PZN: ha una forma circolare. Lo sfondo blu scuro contiene elementi bianchi. Partendo dal basso, nella parte sinistra del cerchio, c'  un'iscrizione in maiuscolo con scritto "Associazione Polacca dei Ciechi".

Nella parte sinistra del cerchio c'  una cella braille bianca a sei punti con tre raggi sul lato destro che ricordano a tutti che il braille d  ai non vedenti luce e accesso alla conoscenza.



4. **Docete Omnes FDO**

Il logo FDO rappresenta un gruppo di cinque persone in cerchio, che si tengono per mano. La forma delle persone   simile a delle stelle irregolari a 5 punte, con un punto che rappresenta le teste posizionato al posto della punta superiore. Nell'angolo in basso a destra compare il testo "Docete Omnes Fundación" su due righe. I colori sono arancione chiaro per le persone e arancione scuro per il testo.





5. **VIEWS**

Il logo di VIEWS rappresenta dell'acronimo dell'associazione il cui significato è: Visually Impaired Education and Work Support. Il logo è un rettangolo blu verticale e nella parte superiore del rettangolo ci sono due persone sedute, che si guardano e si tengono per mano. Intorno a loro c'è un cerchio di stelle gialle che rappresentano le stelle dell'Unione Europea, sotto vi è la scritta VIEWS in maiuscolo con anche la trascrizione braille.



6. **Ofensiva Tinerilor Association**

Il logo dell'Associazione Ofensiva Tinerilor è composto dalle due parole "Ofensiva" e "Tinerilor" poste una sotto l'altra. Entrambe le parole sono in blu scuro e dietro di esse, sulla destra, ci sono 8 stelle gialle, ciascuna con 5 punte. Le stelle iniziano dalla lettera "i" di "Ofensiva" e terminano vicino all'ultima lettera di "Tinerilor", formando così un semicerchio.

