

“...E’ stato difficile capire, nel periodo successivo al corso di formazione che il mio progetto non funzionava. Ho dovuto eliminarlo, mi sono sentito uno stupido, dopo tanta formazione non essere in grado di avviare il mio piccolo progetto. Ebbene, a Marzo ho incontrato inaspettatamente un gruppo di animatori che stavano cercando di organizzare un campo giovanile europeo, ma non avevano né partner europei né qualcuno che avesse avuto esperienza in un progetto multiculturale. Abbiamo deciso così di lavorare insieme e questo lavoro è diventato una cooperazione utile...” (Moltiplicatore 1999, pag.33)

Appendice 1

Cooperazione della squadra

Il seguente questionario può essere utile per aiutarvi a riconoscere e, se volete, modificare le dinamiche di cooperazione all’interno della vostra squadra. Tra le dichiarazioni opposte vi sono sei livelli. Ogni membro della squadra deve cerchiare il numero che corrisponde alla sua valutazione.

1. Le mie idee e i mie suggerimenti non ricevono mai un’attenzione adeguata.	1 2 3 4 5 6	Le mie idee e i miei suggerimenti ricevono sempre un’attenzione adeguata.
2. Non penso che il coordinatore della squadra sia interessato alle mie idee.	1 2 3 4 5 6	Penso che il coordinatore della squadra sia molto interessato alle mie idee.
3. In questa squadra non vi è sufficiente collaborazione e vengono prese poche decisioni sensate.	1 2 3 4 5 6	Nella squadra vi è una buona cooperazione e si prendono decisioni sensate.
4. I membri della squadra non vengono coinvolti nelle decisioni che li riguardano.	1 2 3 4 5 6	I membri della squadra vengono coinvolti nelle decisioni che li riguardano.
5. Mi sento a disagio a parlare con la squadra degli errori che ho commesso.	1 2 3 4 5 6	Mi trovo così bene nella squadra che posso parlare tranquillamente degli errori che ho commesso.
6. La nostra squadra non è in grado di affrontare apertamente i conflitti e di imparare da essi.	1 2 3 4 5 6	La nostra squadra è in grado di affrontare apertamente i conflitti e di imparare da essi.
7. Non mi viene data sufficiente responsabilità per svolgere e successivamente sviluppare il mio lavoro.	1 2 3 4 5 6	Mi viene data sufficiente responsabilità per svolgere e successivamente sviluppare il mio lavoro



8. Le discussioni affrontate durante gli incontri non raggiungono mai un risultato soddisfacente.	1 2 3 4 5 6	Le discussioni durante gli incontri raggiungono sempre un risultato soddisfacente.
9. Non discutiamo mai su come viene considerata la cooperazione all'interno della squadra.	1 2 3 4 5 6	Discutiamo spesso su come viene considerata la cooperazione all'interno della squadra.
10. Non facciamo mai una valutazione del lavoro della squadra.	1 2 3 4 5 6	Facciamo regolarmente una valutazione del lavoro della squadra.
11. Nella nostra squadra il livello di qualità e di prestazione è basso.	1 2 3 4 5 6	Nella nostra squadra il livello di qualità e di prestazione è alto.
12. I membri della squadra non si scambiano mai materiale per la preparazione del loro lavoro.	1 2 3 4 5 6	I membri della squadra si scambiano spesso materiale per la preparazione del loro lavoro.
13. Secondo me questa organizzazione impone troppe regole e restrizioni.	1 2 3 4 5 6	Questa organizzazione ha regole e restrizioni adeguate.
14. La squadra e l'organizzazione controllano troppo e troppo spesso il mio lavoro.	1 2 3 4 5 6	Il controllo della squadra e dell'organizzazione è adeguato e mi offre un orientamento utile.

Tradotto e adattato da Philipp (1992) pagg. 104-105.

Appendice 2

Elementi generali su come scrivere un rapporto

Breve rapporto sui risultati

Gruppo:

Per info:

Obiettivo: Informare brevemente sui risultati e gli esiti del seminario, stimolare discussioni e fare raccomandazioni specifiche sul tema dell'evento

Suggerimenti per i titoli:

- Scopi, obiettivi
- Risultati ed esiti
- Sfide future sull'argomento dell'evento
- Raccomandazioni indirizzate a
- *Aggiunte opzionali*
Profilo dell'intero programma
Elenco dei partecipanti

Rapporto sulle risorse del seminario

Gruppo:

Per info:

Obiettivo: Fornire materiale relativo alla formazione sul tema del seminario

Suggerimenti per i titoli:

- Informazioni di base sull'argomento dell'evento
- Strumenti e materiale prodotti per /dall'evento
- Metodi utilizzati durante l'evento
- Processo di dinamica dei gruppi
- Dettagli su dove reperire ulteriori informazioni sull'argomento (Organizzazioni / risorse/ internet)
- Input dell'esperto (discorsi/elementi della sessione, ecc.)
- *Aggiunte opzionali*
Profilo dell'intero programma
Elenco dei partecipanti

Rapporto di valutazione sul seminario / tema dell'evento.

Gruppo:

Per info:

Obiettivo: Come per il rapporto sui risultati questo fornirà informazioni sui risultati raggiunti durante il corso, ma conterrà anche elementi della valutazione

Suggerimenti per i titoli:

- Scopi e obiettivi
- Risultati ed esiti
- Valutazione dell'evento che potrebbe essere utilizzato per un'occasione futura su un argomento simile, o considerare come parte della cultura e background di un'organizzazione.
- *Aggiunte opzionali*
Profilo dell'intero programma
Elenco dei partecipanti

Appendice 3



T-Kit
Fondamenti
della Formazione

Scheda sulla Formazione: Struttura del programma

Completare questa scheda sulla formazione può aiutarvi nella preparazione di una sessione di formazione. Quali sono i vostri obiettivi? Quali metodi desiderate utilizzare? Quanto tempo e di quale materiale avete bisogno? Di quanta energia pensate che i partecipanti abbiano bisogno per essere coinvolti in modo attivo nelle attività?

Sessione:

Tempo:

Attività	Obiettivi	Metodo	Tempo necessario	Materiale necessario	Ipotetico livello di energia per l'attività (da 1 (molto basso) a 5 (molto alto))				
					1	2	3	4	5
1									
2									
...									

Appendice 4

Valutazione

Livello 1 Moduli di valutazione

UN MINUTO PER IL FEEDBACK

Si tratta di un rapido controllo della “temperatura”. È utile anche dopo alcuni momenti di forte emozione. Il gruppo può sentirsi meglio se scrive le impressioni provate.

Un riscontro di un minuto

Finora ho trovato questo corso di formazione, workshop (cerchiate la vostra risposta)...

Noioso	1	2	3	4	5	Interessante
Troppo lento	1	2	3	4	5	Troppo veloce
Troppo difficile	1	2	3	4	5	Troppo facile
Non attinente	1	2	3	4	5	Attinente (ai miei interessi)
Disorganizzato	1	2	3	4	5	Ben organizzato
Carico di tensione	1	2	3	4	5	Rilassato

Fornite un breve commento per migliorare questo workshop:

ALTI E BASSI DELLE SESSIONI

Questo modulo è adatto per raccogliere i feedback alla fine di un workshop, di una sessione, di una giornata e di una mezza giornata.

Riscontro di fine sessione

Oggi mi sono sentito pieno di energia quando (specificare)...

Oggi ero poco interessato quando (specificare)...

Commenti e suggerimenti per migliorare la sessione (workshop)...

Valutazione quotidiana– Alti e bassi quotidiani

Si tratta di un modulo adatto per incoraggiare i partecipanti ad annotare ogni giorno le loro sensazioni e i feedback. Per i corsi di formazione più lunghi (> 7 giorni) può essere scritto sotto forma di diario e dovrebbe servire da feedback personale per ogni singolo partecipante (da non consegnare al formatore)

Feedback di fine giornata

Le mie sensazioni di oggi:

I miei punti di apprendimento:

Legame tra la formazione e il mio lavoro (organizzazione):



Valutazione quotidiana– Gruppi di valutazione

Questi gruppi vengono di frequente usati durante i corsi di formazione più lunghi (> 7 giorni).

Obiettivo dei Gruppi:

- Dare spazio ad una riflessione sul corso di formazione. È un momento per fare un passo indietro, fornire un feedback ai formatori e analizzare il corso di formazione.
- Instaurare un'atmosfera di fiducia dove le persone possano condividere le loro sensazioni sulla formazione e le loro esperienze emotive.

Questi Gruppi sono composti da 5-6 persone. Si incontrano alla fine di ogni giornata lavorativa per 30-45 minuti durante il corso, con un membro della squadra assegnato a ciascun gruppo. I membri della squadra presentano gli obiettivi dei vari gruppi.

Metodo per il primo incontro:

- Uno dei formatori chiede ai partecipanti di prendere dalla valigia un oggetto che li caratterizza e che vorrebbero condividere con gli altri. Nel gruppo presenteranno l'oggetto scelto e in che modo questo li rappresenta.
- I partecipanti disegnano un viso (sorridente, adirato, triste, ecc.) che descriva al meglio le loro sensazioni sulla giornata, e in seguito discutono l'andamento della giornata.

Valutazione quantitativa e su misura

L'esempio che segue è pensato su misura per un programma che ha lo scopo di sviluppare il workshop e la formazione. Una valutazione quantitativa permette al formatore di mettere a confronto le reazioni dei partecipanti in un determinato evento e durante diversi workshop e corsi di formazione. Chiedere "perché" dopo ogni risposta porta a maggiori chiarimenti.

La formazione per i coordinatori del workshop

VALUTAZIONE QUANTITATIVA

Classificate le seguenti domande su una scala da 1 a 5 (1 minimo, 5 massimo) e spiegate brevemente il "perché" della vostra scelta .

1. Come classifichereesti questo workshop in base al valore che ha per te?

1 2 3 4 5

Perché? _____

2. Come valuteresti questo workshop in base al valore che ha per il tuo gruppo (i ragazzi con i quali lavori):

1 2 3 4 5

Perché? _____

3. Ho ricevuto riscontri utili sul workshop che ho organizzato

1 2 3 4 5

Perché? _____

4. La mia fiducia in qualità di coordinatore del workshop o di formatore è migliorata

1 2 3 4 5

Perché? _____

5. Ho ricevuto opinioni, modelli e suggerimenti utili per programmare il workshop

1 2 3 4 5

Perché? _____

6. Creare workshop

1 2 3 4 5

Perché? _____

7. Organizzare workshop

1 2 3 4 5

Perché? _____

8. Valutare workshop

1 2 3 4 5

Perché? _____

Altri commenti:



Valutazione qualitativa e su misura

L'esempio che segue è pensato su misura per un programma di formazione che ha lo scopo di far sviluppare il workshop e i coordinatori del programma di formazione. Ricorre ad aggettivi superlativi (es. maggiore, minore, peggiore) per valutare il feedback fornito dai partecipanti e per migliorare il programma di formazione. Sollecita i suggerimenti dei partecipanti su come crescere in qualità di coordinatori del workshop e del programma di formazione.

Formazione per i coordinatori del workshop

VALUTAZIONE QUALITATIVA

1. Che cosa ti è piaciuto maggiormente di questo workshop?
2. Che cosa ti è piaciuto meno di questo workshop?
3. Quali sono tre modi che possono migliorare questa formazione?
4. Che cosa vorresti migliorare del modo in cui hai coordinato il workshop?
5. Quali sono le tre cose che farai per migliorare le tue capacità in qualità di formatore o coordinatore del workshop?

SITUAZIONI CRITICHE

Questo approccio è stato concepito per raccogliere le descrizioni di situazioni critiche nelle quali i partecipanti si sono trovati durante il workshop (es. azioni utili, azioni sconcertanti). Incoraggia sia la descrizione, che la valutazione. È perciò uno strumento di grande utilità per valutare la prestazione del coordinatore del workshop e per capire le emozioni, il coinvolgimento e il grado di apprendimento dei partecipanti.

Valutazione delle situazioni critiche

In quale momento del workshop ti sei sentito più impegnato ed entusiasta su quello che stava accadendo?

In quale momento del workshop ti sei sentito maggiormente indifferente e disinteressato a quello che stava accadendo?

Secondo te, qual è stata l'azione più utile durante il workshop?

Secondo te, qual è stata l'azione più sconcertante durante il workshop?

Che cosa ti ha sorpreso del workshop (es. le tue reazioni, quello che qualcuno ha fatto o detto)?

Appendice 5

Lecture scelte sul conflitto e la trasformazione del conflitto

- *Uprooting Violence, Building Nonviolence*. Pat Patfoort,. Per l'autore la violenza non si manifesta solo fisicamente, ma è un concetto più ampio che definisce i tipi di relazioni sociali nelle quali siamo coinvolti. Molti tipi di relazione sociale possono essere caratterizzati da quello che viene qui chiamato sistema Primario/ Secondario – interazione senza equilibrio e spesso competitiva, motivata da diverse dinamiche di potere. L'autore esamina questioni più ampie sull'educazione sociale e la costruzione di relazioni basate sull'uguaglianza, e offre strategie di intervento basate sull'individuazione dell'origine dei conflitti. Cobblestone Press (1995)
- *Negotiation in Social Conflict*. Dean G. Pruit and Peter Carnevale. Questo studio offre un riesame della ricerca socio-psicologica sulla negoziazione e la mediazione in contesti diversi e offre una visione dettagliata per un coinvolgimento più profondo in questo campo. Open University Press (1997)
- *Sitting in the Fire*. Arnold Mindell. Secondo il parere dell'autore, animare i gruppi comporta esattamente quello che il titolo stesso suggerisce (sedersi sul fuoco): entrare nel conflitto e riflettere sui compiti richiesti all'animatore e sullo sviluppo del conflitto . Lao Tse Press (1995)
- *The New Conflict Cookbook*. Thomas Crum et al. Gli autori applicano il principio dell'Aikido, arte marziale giapponese, per smascherare la rabbia, l'aggressività e le nostre reazioni al conflitto. È stato scritto sottoforma di guida per genitori/ insegnanti che lavorano con i giovani, ma può essere adattato anche ad altre circostanze. Aiki Works (2000)
- *Games for Actors and Non-Actors*. Augusto Boal. Il gioco di ruolo è un metodo conosciuto e utile per l'analisi dei conflitti. Il direttore del teatro brasiliano Augusto Boal ha creato uno spazio in cui i problemi possono essere rappresentati dal vivo, smascherati e trasformati. Le possibilità di animazione vanno da un'analisi improvvisata della situazione, a rappresentazioni delle situazioni di conflitto accuratamente messe in scena e trasformate successivamente dal gruppo. Routledge (1992). Per ulteriori riferimenti e per una descrizione dei metodi nell'animazione giovanile, vedete "Theatre of the Oppressed and Youth", Peter Merry and Gavan Titley, *Coyote* Numero 1.