

**INN@SEE- INNOVATIVE SOCIAL
ENTREPRENEURSHIP WITH YOUTH
ENGAGEMENT**



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

CAPITOLO 5 ALTRI STRUMENTI PER FORMATORI

TOOLKIT PER L'IMPRENDITORIA SOCIALE



UNA RISORSA PER EDUCATORI, INSEGNANTI E COMUNITÀ

che desiderano crescere professionalmente e creare attività formative
coinvolgenti sulla creazione di imprese sociali

AVVERTENZE

© Il presente progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea nell'ambito del programma Erasmus+. Questo documento riflette esclusivamente le opinioni degli autori e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni in esso contenute.





Pedagogical University of Krakow

L'Università pedagogica di Cracovia, fondata nel 1946, è oggi la più grande e una delle più antiche università pedagogiche della Polonia. Fin dalla sua fondazione, questa rinomata università ha costantemente ampliato la propria offerta formativa per soddisfare gli interessi e le esigenze dei giovani e far fronte alle necessità della società di oggi.



ARNO Organization for Social Innovation

ARNO, fondata nel 2013 nella Macedonia del Nord, è un'organizzazione che opera nell'ambito dell'innovazione sociale. A seguito del suo primo progetto, ARNO è stata riconosciuta come leader nel campo dell'imprenditoria sociale. Gestisce concorsi per aziende verdi e sociali, collabora con le scuole e offre programmi di formazione a giovani, insegnanti ed educatori.



Desert Bloom for Training and Sustainable Development

Desert Bloom Desert è un'organizzazione non profit con sede in Giordania, creata per far emergere il potenziale delle persone e contribuire alla pace e alla sostenibilità nel mondo. Desert Bloom è molto attiva nella valorizzazione dei giovani e delle comunità, dalla valorizzazione economica e sociale allo sviluppo di competenze.



ART-ER S. cons. p. a.

ART-ER è la Società Consortile dell'Emilia-Romagna nata per favorire la crescita sostenibile della regione attraverso lo sviluppo dell'innovazione e della conoscenza, l'attrattività e l'internazionalizzazione del sistema territoriale. La Società opera senza finalità di lucro.

Sito web del progetto

<https://innose.up.krakow.pl/>

**Università Pedagogica di
Cracovia**

<https://www.up.krakow.pl/>

**ARNO – Organization for Social
Innovation**

<https://arno.org.mk/>

ART-ER Attrattività Ricerca Territorio

<https://www.art-er.it/>

**Desert Bloom for training
and sustainable development**

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

Gentile educatore/educatrice, insegnante, lettore/lettrice

Forse concorderai con gli autori di questo documento sul fatto che *l'imprenditoria sociale è considerata un elemento fondamentale per l'economia dell'UE*. Tuttavia, nonostante i grandi passi avanti e i riconoscimenti, i concetti di "economia sociale" e "innovazione sociale" sono poco conosciuti o fraintesi e sembrano essere considerati raramente un fattore importante per le imprese, soprattutto per i giovani. D'altra parte, le start-up sociali sono soggette a maggiori difficoltà nel raggiungimento della sostenibilità economica e, senza dubbio, l'economia ha subito diversi cambiamenti a causa della pandemia. Il COVID-19 ha influenzato anche le decisioni in merito al nostro toolkit: per adattarci alla situazione presente, abbiamo sviluppato materiali ed esercizi concepiti per attività in presenza ma adattabili anche all'online. Perciò, quando indicato, saranno presenti i link ad alcuni materiali o consigli su come modificare gli strumenti per entrambe le versioni.

Il progetto INN@SE si fonda sull'idea che un approccio efficace al superamento delle sfide possa essere rappresentato dalla metodologia dell'innovazione aperta, basata su un processo collaborativo intersettoriale. Pertanto, la partnership del progetto è composta da organizzazioni provenienti da Paesi con diversi livelli di competenze in merito all'imprenditoria sociale; abbiamo, quindi, creato questo toolkit per favorire il trasferimento di conoscenze, teorie, ispirazione e motivazione a persone che già riconoscono l'importanza dell'imprenditoria sociale e la necessità di stimolare la partecipazione dei giovani all'interno di questo ecosistema.

L'obiettivo del presente lavoro è di ispirare nei giovani una mentalità imprenditoriale sociale innovativa e aiutarli a ideare progetti di impresa efficaci e sostenibili. Si tratta di un toolkit di attività e un modello di percorso formativo, facilmente adattabili, che utilizzano un approccio intersettoriale; una raccolta eterogenea di strumenti esistenti, accorpati secondo modalità (in presenza/online) e temi diversi.

Poiché ARNO ha assunto la guida della progettazione del presente lavoro, desideriamo ringraziare tutti gli autori per i loro contributi e riconoscere a noi stessi il merito per l'approccio sperimentale e l'audacia di accorpare e innovare. Dobbiamo ammettere che, al termine dell'editing finale del toolkit, abbiamo tagliato alcune pagine e capitoli, poiché l'elemento innovativo è stato il principio guida più importante. Nei prossimi lavori vorremmo intraprendere anche altre strade, ma crediamo che questa versione sia anche un ottimo "cibo per la mente" nel campo dell'economia sociale e lo stimolo per sviluppare menti innovative e uno sguardo nuovo sul settore.

Ci auguriamo che questo toolkit sia utile alle tue esigenze!

Cordiali saluti,
Irina Janevska, ARNO; curatrice e autrice

UN TOOLKIT FLESSIBILE DESTINATO AI GIOVANI ASPIRANTI IMPRENDITORI SOCIALI

Obiettivi didattici del toolkit:

- familiarizzare con il binomio "imprenditoria sociale" e "innovazione sociale aperta";
- acquisire le competenze adeguate per creare imprese sociali che affrontino le sfide del nostro tempo e delle comunità locali;
- promuovere la creatività e l'innovazione nel pensiero progettuale;
- acquisire competenze adeguate per lo sviluppo imprenditoriale e la sostenibilità finanziaria, attraverso nuovi corsi e strumenti di formazione;
- favorire collaborazioni con organizzazioni appartenenti a diversi settori per sviluppare progetti educativi e/o formativi che promuovano le opportunità offerte dall'imprenditoria sociale.

Curatrice

Irina Janevska

Autori

Irina Janevska, Stefan Chichevaliev, Vladimir Petkovski, Shemsedin Iljaz, Samer Al-Kasih, Alain Marengi, Lara Porciatti, Marta Czyżewska, Dorota Murzyn

Hanno contribuito

Wojciech Maciejewski, Kristian Mancinone, Mamoun Khreisat, Katerina Panova Matoska, Iwona Lupa-Wójcik, Francesca Imperato

Editore

Organization for Social Innovation "ARNO", Isaija Mazovski 40/2-17,
1000 Skopje, Macedonia del Nord,
www.arno.org.mk, +389 77 855 832

INDICE

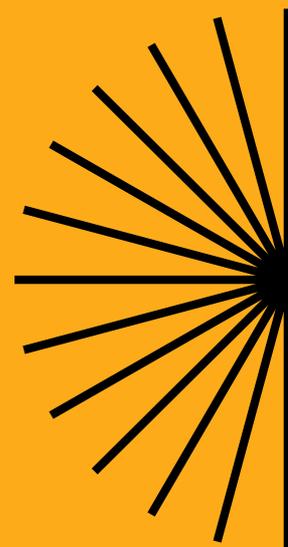
01 **ATTIVITÀ ENERGIZZANTI E
ROMPIGHIACCIO**

02 **ATTIVITÀ DI TEAM-BUILDING**

03 **PROBLEM-SOLVING
CREATIVO E TECNICHE DI
IDEAZIONE**



ALTRI STRUMENTI PER FORMATORI



Capitolo V

A -Attività energizzanti e rompighiaccio

Attività 1

Nome dell'attività: Un gruppo di ... (5, 3, 7, 9 ..ecc.)

Obiettivi: Si tratta di un'attività energizzante che aiuta i partecipanti a creare una dinamica di gruppo.

Istruzioni:

chiedete semplicemente alle persone di muoversi all'interno dello spazio disponibile/nella stanza e poi chiedete loro di formare gruppi da 4 persone ciascuno e di continuare a camminare, poi gruppi da 7, per esempio, e continuare a camminare, poi gruppi da 2 e continuare a camminare

Continuate fino a quando avranno provato i gruppi per 6/7 volte e prima che siano stanchi.

Di solito questo gioco energizzante fa sì che le persone leghino tra loro, si muovano, si avvicinino l'una all'altra, si conoscano, ridano e si sentano più cariche.

Strumenti necessari:

uno spazio, che può essere aperto o all'interno della sala di formazione o della sala riunioni.

Durata:

5-7 minuti.

Attività 2

Nome dell'attività: Prendi il dito

Obiettivi: Si tratta di un'attività energizzante che aiuta i partecipanti a creare una dinamica di gruppo

Istruzioni:

Tutti i partecipanti si dispongono in cerchio.

Ogni partecipante deve mettere il palmo della mano destra sul dito della mano sinistra del suo collega, che è in piedi accanto a lui sulla destra.

Il collega mette il dito della sua mano sinistra sotto il palmo della mano del collega che si trova alla sua sinistra.

Il coach o il facilitatore inizia a contare e quando arriva a tre, ogni partecipante fa due mosse insieme:

La prima: cerca di afferrare il dito del collega alla sua destra prima che questo lo abbassi

La seconda: scappa con il dito della mano sinistra prima di essere preso dal collega che si trova alla sua sinistra.

L'esercizio viene ripetuto cinque o sei volte

Poi il movimento viene eseguito al contrario, in modo che il partecipante apra il palmo della mano sinistra e sollevi il dito con la mano destra per toccare il palmo del collega che si trova alla sua destra. I partecipanti si dispongono in cerchio.

Durata:

3-5 minuti.



Attività 3

Nome dell'attività: Speed dating

Obiettivi: Favorire il processo di conoscenza all'inizio di una sessione.

Istruzioni:

Tutti i partecipanti sono in piedi uno di fianco all'altro.

I partecipanti sono chiamati gruppo A e gruppo B

I partecipanti del gruppo A sono fermi e quelli del gruppo B si muovono.

Quando il formatore batte le mani, i partecipanti si presentano e parlano di un argomento comune per qualche secondo, poi il formatore batte di nuovo le mani, quindi uno dei partecipanti del gruppo B si sposta da un altro collega del gruppo A e gli parla, il formatore continua con il battito di mani e dà un'opportunità di 15-20 secondi o più tempo completando il giro.

Strumenti necessari:

lo spazio nella sala riunioni (si consiglia di utilizzare un'area esterna se disponibile)

Durata :

10 minuti

Riferimento: Formatore e facilitatore Samer Al-Kasih

<https://youthatworkpartnership.org/alkasih/>

<https://www.salto-youth.net/tools/toy/samer-al-kasih.2729/>

Desert Bloom for Training and Sustainable Development



Attività 4

Nome dell'attività: Vicino e lontano

Obiettivi: Creare connessioni e discutere questioni relative alla cultura aziendale, alle dinamiche organizzative e alla costruzione di relazioni.

Istruzioni:

Vicino e lontano è un meraviglioso gioco di riscaldamento che offre eccellenti possibilità di creare connessioni e di discutere varie questioni di cultura e dinamiche aziendali. L'ho usato in conferenze ed è adatto a gruppi piccoli, medi e grandi.

Invitate le persone a disporsi in un grande cerchio dove possano guardarsi negli occhi. Se il gruppo è troppo numeroso, si può dividere il cerchio in gruppi più piccoli. Spesso svolgo questa attività all'aperto, perché abbiamo bisogno di molto spazio.

Flusso:

1. Chiedete ai partecipanti di guardarsi intorno nel cerchio e di stabilire un contatto visivo con le altre persone e di sorridere.
2. Poi **chiedete a ogni partecipante di scegliere una persona vicina a cui stare accanto**. L'identità di questa persona deve rimanere segreta.
3. Per dimostrarlo, scegliete a caso una persona e annunciate la vostra scelta. Invitate la persona selezionata a gironzolare al centro del cerchio e seguitela cercando di avvicinarvi. Ringraziate la persona selezionata con un applauso.
4. Continuate con le istruzioni **chiedendo a ogni partecipante di scegliere una persona lontana da cui mantenere le distanze**. Anche in questo caso, chiedete ai partecipanti di mantenere segreta la loro scelta.
5. Continuate la dimostrazione scegliendo un'altra persona nel cerchio e annunciando la vostra scelta. Invitate questa persona ad aggirarsi al centro del cerchio e tenetevi a debita distanza da lei. Ringraziate la persona selezionata con un applauso.
6. **Controllate il gruppo e assicuratevi che tutti abbiano due scelte**. Chiedete alle persone di alzare la mano per indicare se hanno scelto una persona a cui stare vicino e un'altra da cui stare lontano.
7. Spiegate i requisiti di sicurezza per garantire che nessuno si faccia male: non è consentito correre, abbracciare o toccare.
8. Chiedete a tutti di fare qualche passo in avanti per formare un gruppo compatto. Al tre, **chiedete ai partecipanti di andare in giro, attuando contemporaneamente le regole del vicino e del lontano, senza parlare**. Non appena il gruppo entra in azione, si scateneranno dinamiche strane e interessanti. Lasciate che la dinamica del sistema faccia il suo corso per 30-45 secondi. È un tempo sufficiente per far emergere gli schemi e non troppo lungo da diventare noioso.

Debriefing

Invitate le persone a rientrare in un cerchio grande e a discutere di ciò che è successo e della rilevanza dell'evento per il mondo reale. I temi di discussione possono essere le fazioni, le dinamiche di squadra e le supposizioni sugli altri.

Riferimento: <https://www.sessionlab.com/methods/near-and-far>



Attività 5

Nome dell'attività: Ti amo tesoro

Obiettivi: Creare connessioni e discutere di questioni relative alla cultura aziendale, alle dinamiche organizzative e alla costruzione di relazioni.

Istruzioni:

Un gioco di gruppo semplice e breve che consiste nel cercare di far sorridere l'altro. I partecipanti si alternano al centro, cercando di convincere un altro partecipante a sorridere usando solo frasi del tipo "Ti amo, tesoro, non mi fai un sorriso?". Il gioco genera risate e aiuta i gruppi a costruire fiducia e apertura attraverso il gioco.

Fase 1:

Il gruppo si mette in piedi o si siede in cerchio.

Fase 2:

Una persona al centro si avvicina a una persona del cerchio e dice: "Ti amo, tesoro, non mi fai un sorriso?". La persona scelta deve rispondere: "Anch'io ti amo, tesoro, ma non riesco a sorridere", senza sorridere.

Se la persona prescelta fa un sorriso, cambia posto con quella al centro. Ripetete il ciclo da 7 a 10 volte finché le risate e la giocosità del gruppo non raggiungono il massimo.

Background

Fonte: [Hyper Island toolbox](#)

Hyper Island progetta esperienze di apprendimento che mettono in gioco aziende e individui per crescere e rimanere competitivi in un mondo sempre più digitalizzato. Con clienti come Google, Adidas e IKEA, Hyper Island è stata inserita dalla CNN tra le scuole più innovative del mondo.

<https://www.sessionlab.com/methods/i-love-you-honey>



B - Attività di team-building

Scopo: Progettate per la formazione all'imprenditoria sociale, al pensiero progettuale, al team building

Tipo: Attività faccia a faccia, offline (i giochi suggeriti devono essere offline per essere più praticabili).

Le attività che seguiranno hanno l'obiettivo di favorire lavoro di squadra, il team building, il pensiero critico e imprenditoriale

Di Sam Campbell

Le attività di team building sono un modo divertente e creativo per mettere in contatto e far lavorare insieme il vostro team. Che si tratti di riunioni virtuali o in ufficio, fare attività insieme può dare energia al team e rallegrare la giornata.

Trovare l'esercizio giusto può essere una sfida, perché non tutti i team si sentono a proprio agio con certi tipi di attività. È importante scegliere un'attività che tutti si sentano sicuri di fare.

Perché le aziende hanno bisogno di giochi o esercizi di team building?

Considerando il tempo che trascorriamo con i nostri colleghi, i vantaggi di investire tempo e denaro nel team-building non hanno bisogno di ulteriori spiegazioni.

I vantaggi più evidenti delle iniziative di team-building sul lavoro sono:

- Facilitano una cultura del lavoro collaborativa e motivata, in quanto queste attività sono viste come un'iniziativa per unire gli individui
 - contribuiscono al processo
 - Favoriscono una comunicazione reattiva e significativa in quanto i dipendenti vengono a conoscenza della personalità, dei desideri, dei punti di forza e di debolezza dei loro colleghi.
 - Favoriscono l'uso della creatività e del pensiero fuori dagli schemi, allontanando i dipendenti dal lavoro abituale che li ricarica e li rinfranca.
 - Creano un'atmosfera che aumenta la produttività, identificando ed eliminando gli ostacoli o migliorando i metodi di lavoro esistenti.
 - Migliorano il morale dei dipendenti che sentono che l'azienda e i colleghi sono interessati alla loro conoscenza e al loro sviluppo, un valido motivo per fidellizzarli.
-
- Giochi semplici o rompicapo possono aiutare a tenere tutti vigili durante le riunioni mattutine. Favoriscono il flusso di creatività e quindi rendono le riunioni più produttive.
 - Infine, l'apprendimento e le intuizioni dei giochi di team building possono essere trasferiti all'ambiente di lavoro reale, migliorando le equazioni di lavoro e le prestazioni organizzative.

<https://blog.sage.hr/top-50-team-building-games-employees-love-play/>



Prima attività: Costruire la torre più alta

Istruzioni:

- I partecipanti vengono suddivisi in gruppi di numero uguale.
- A ogni gruppo verrà chiesto di costruire una torre più alta possibile attraverso gli strumenti a disposizione, che sono: carta usata, fogli di giornale, uno scotch di lunghezza specifica, un tavolo
- Il team deve consultarsi su come costruire correttamente la torre
- Trovare un messaggio generale per l'innovazione e la leadership
- Si scopre che alcuni dei partecipanti hanno un esempio di leadership nel gruppo
- Si scopre anche che alcuni dei partecipanti hanno capacità imprenditoriali nel gruppo
- Tutti devono consultare il meccanismo di applicazione
- Viene assegnato un tempo specifico a tutti
- Alla fine del tempo, si misura la torre più alta e più stabile

Strumenti:

(Carta usata, fogli di giornale, uno scotch di lunghezza specifica, un tavolo).

Riferimento: Formatore/facilitatore Samer Al-Kasih

<https://youthatworkpartnership.org/alkasih/>

<https://www.salto-youth.net/tools/toy/samer-al-kasih.2729/>

Desert Bloom for Training and Sustainable Development



Seconda attività: Trovare un terreno comune

Istruzioni:

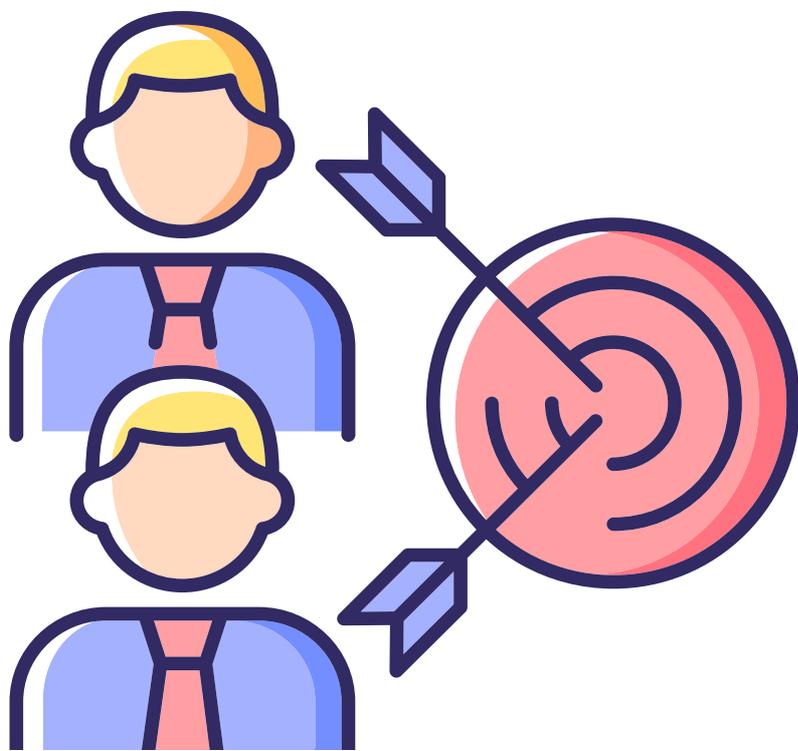
Prima della riunione ordinaria del personale, suddividete il team in gruppi. Chiedete ai gruppi di trovare un punto in comune tra loro. Potrebbe trattarsi di un hobby o di un interesse comune, oppure di avere lo stesso genere musicale o lo stesso cibo preferiti. Una volta scoperto un punto in comune, i gruppi creano un elenco di quelle che potrebbero essere le qualità stereotipate di queste persone.

Poi i gruppi si riuniscono per annunciare agli altri gruppi chi sono. Ad esempio, potrebbero essere "Gli appassionati di montagne russe" o "I fan di Jane Austen". Per il resto della riunione del personale (o della giornata, se si vuole osare), i membri del gruppo devono impersonare gli stereotipi che hanno elencato. Gli appassionati di montagne russe, per esempio, potrebbero alzare periodicamente le braccia e urlare, oppure i fan di Jane Austen potrebbero riformulare tutti i loro discorsi ai colleghi come citazioni di libri di Jane Austen. Al termine della riunione (o della giornata), parlate degli stereotipi che assegniamo alle persone. Discutete di come questi influenzino la nostra percezione delle capacità altrui. Parlate di come le persone sono riuscite a trovare un punto in comune e del processo necessario per farlo.

L'idea è di costringere il team a confrontarsi con la natura insensata degli stereotipi e con il fatto che, se le persone si comportassero davvero come noi le consideriamo, l'ufficio sarebbe molto diverso. Il gioco rivela anche la capacità di un gruppo apparentemente casuale di persone di trovare una comunanza. È un'abilità che vale la pena sviluppare.

Riferimento:

<https://wheniwork.com/blog/team-building-games>



Terza attività: L'economia creata

Istruzioni:

Nel libro *Weslandia* di Paul Fleischman, il giovane Wes crea una lingua, una cultura e un'economia proprie nel corso di un'estate. Una nuova startup ha creato una piccola economia e ha finito per divertirsi molto, oltre a conoscere le motivazioni degli altri membri del team.

Riunite il vostro team e decidete se volete creare un'economia o un mini-aspetto di una società più ampia. Stabilite le regole a cui vi atterrete, lasciando un margine di manovra sufficiente per affrontare i problemi che richiedono un accordo di gruppo per essere risolti man mano che il sistema viene messo in atto.

Creando una "mini" società, il team crea naturalmente problemi e sfide che lo costringono a lavorare insieme. Ci sono ricompense e sanzioni. Alcuni membri del team si riveleranno come non rispettosi delle regole e altri come creativi trasgressori delle regole. Il team imparerà rapidamente come gli altri lavorano, risolvono e pensano al di fuori del tipico ambito lavorativo. Questo porterà una nuova comprensione dei progetti di lavoro che necessitano di soluzioni.

Riferimento: <https://wheniwork.com/blog/team-building-games>



Quarta attività: Il problema è tuo

Istruzioni:

Portate il gruppo nella stanza e dividetelo in gruppi di almeno due persone. Dite loro che hanno trenta minuti per proporre una sfida in cui il gruppo deve risolvere un problema facendo uso di: lavoro di squadra, creatività e comunicazione.

Al termine dei trenta minuti, il gruppo sceglierà una delle sfide di problem solving e svolgerà l'attività.

Una variante consiste nell'utilizzare tutte le sfide per un certo periodo di tempo, in modo che le attività di team building nascano direttamente dal team stesso.

Scopo: Questo esercizio di team building restituisce al team la responsabilità della leadership, dimostrando che anche loro hanno il potenziale per trovare soluzioni. Inoltre, offre al team la possibilità di sfidare gli altri membri del team in modi che non troverebbero nelle normali attività lavorative.

Riferimento:

<https://wheniwork.com/blog/team-building-games>



Quinta attività: Usa ciò che hai

Istruzioni:

Dividete la squadra in gruppi uguali. Create un progetto specifico con chiare restrizioni e un obiettivo. Ad esempio, potreste chiedere alla vostra squadra di creare un dispositivo che preveda il movimento senza elettricità e che sposti una pallina da golf dal punto A al punto B. La sfida è completamente a vostra discrezione.

Poi date a ogni squadra gli stessi materiali per lavorare, oppure create una pila di materiali disponibili al centro della stanza. Date loro un tempo specifico per completare il progetto, assicurandovi di dire che possono usare solo ciò che è disponibile, anche se il modo in cui lo useranno dipende completamente da loro. La rivelazione finale è un evento divertente e una grande opportunità per la squadra di competere.

Scopo: L'obiettivo di questo esercizio è la soluzione di problemi di squadra con un forte mix di creatività. Inoltre, porta un elemento di divertimento e voglia di fare, oltre al fatto di imparare a risolvere un problema con alternative ridotte.

Riferimento:

<https://wheniwork.com/blog/team-building-games>

Sesto gioco: Nodo umano



Sesto gioco: Nodo umano

Istruzioni:

Questo gioco combina il divertimento di squadra con la comunicazione e la creatività.

Ai partecipanti viene chiesto di mettersi in cerchio, spalla contro spalla, rivolti verso l'interno del cerchio. A ciascun partecipante viene chiesto di allungare il braccio destro e di afferrare la mano di chi si trova dall'altra parte del cerchio. Lo stesso viene ripetuto con il braccio sinistro. Ci sono due condizioni da soddisfare:

- 1) Ognuno deve tenere la mano di due persone diverse.
- 2) Nessuno deve tenere la mano di chi è in piedi direttamente accanto a lui/lei.

L'obiettivo del gioco è districare tutti coloro che formano il nodo umano senza rompere il cerchio.

Se la catena si rompe, il gruppo deve ripetere l'esercizio.



Settimo gioco: Complanno a squadr

Istruzioni:

Un'ottima attività di squadra per rompere il ghiaccio, questo gioco semplice e veloce è consigliato per formazioni che si concentrano sulla risoluzione dei problemi, sulla comunicazione e sulla cooperazione.

Ai partecipanti viene chiesto di mettersi in fila uno accanto all'altro. Poi viene chiesto loro di riordinare la fila seguendo la data del compleanno (considerando solo il mese e il giorno). Qual è l'inghippo? La sfida è che i membri del gruppo non possono assolutamente parlare. Possono ricorrere al linguaggio dei segni, alle spinte e ad altre tecniche per determinare il compleanno dell'altro.

È un gioco a squadre ideale per più di 8 partecipanti e potreste vedere alcuni membri prendere il comando e dirigere gli altri per raggiungere il risultato desiderato.

Una variante del gioco prevede di bendare un paio di partecipanti, di usare un piedistallo/panchina per farli stare in piedi e se qualcuno cade, il gruppo deve ricominciare da capo.

Riferimento:

<https://blog.sage.hr/top-50-team-building-games-employees-love-play/>



Ottavo gioco: Escape room

Niente racconta o unisce il vostro team meglio di una escape room. Con un mix di ostacoli impegnativi (ma divertenti), un ambiente coinvolgente e l'adrenalina di battere il tempo, il vostro team ne uscirà più forte che mai (che riusciate a fuggire o meno!).

Istruzioni

Ecco come funziona: il vostro team dovrà lavorare insieme e comunicare in modo efficiente per trovare indizi, risolvere enigmi e completare una missione in meno di un'ora. Potete scegliere di trovare l'oro perduto, riparare un'astronave su Marte, evadere da una prigione e molto altro ancora! La maggior parte dei giochi può ospitare fino a 8 persone e molte aziende hanno più giochi, il che significa che è possibile portare l'intero team/reparto e distribuire le avventure.

9/10 persone hanno dichiarato che la comunicazione tra i team è migliorata dopo aver giocato con questa società di Escape Room che gode di un'ottima reputazione. Il loro team di artisti, ingegneri e designer ha creato giochi che miglioreranno il morale, la comunicazione e la collaborazione del team in non più di 60 minuti!



Nona attività: Parlare in cerchio

È un gioco molto divertente e impegnativo che richiede tanta comunicazione e coordinazione tra i compagni di squadra

Istruzioni:

Al gruppo viene chiesto di disporsi in cerchio attorno a un lungo pezzo di corda legato alle estremità per formare un cerchio. Successivamente viene chiesto al gruppo di creare delle forme con lo spago: quadrato, triangolo, una figura a 8, rettangolo e molte altre forme.

Per aumentare il livello di difficoltà, si chiede ai membri di chiudere gli occhi/essere bendati e ripetere l'esercizio. Per aumentare la complessità del compito, i membri del team possono essere "silenziosi" in momenti diversi, rendendo la comunicazione più impegnativa.

Questa attività mette alla prova anche il livello di leadership e di fiducia all'interno del gruppo.

Riferimento per i giochi precedenti:

<https://blog.sage.hr/top-50-team-building-games-employees-love-play/>



Decima Attività: Fai l'occhiolino e corri

È un gioco molto divertente e impegnativo che richiede molta comunicazione e coordinazione tra i compagni di squadra.

Istruzioni:

I partecipanti sono divisi in due gruppi A + B, il gruppo B porta delle sedie e vi si siede sopra seguendo un andamento circolare, mentre all'interno del cerchio viene aggiunta una sedia vuota su cui nessuno può sedersi. Ogni partecipante del gruppo A si posiziona dietro una delle persone sedute del gruppo B e mette le mani sulle spalle delle persone sedute.

Un'altra persona del gruppo A si posiziona dietro la sedia vuota e cerca di fare l'occhiolino a una delle persone del gruppo B, che deve spostarsi rapidamente dalla sedia su cui è seduta alla sedia vuota. La persona dietro quella a cui è stato fatto l'occhiolino cerca di impedirle di raggiungere la sedia vuota.

La persona dietro la sedia vuota cerca di fare l'occhiolino a un'altra delle persone sedute per farla andare sulla sedia vuota e così il gioco continua.

Reference: Trainer / facilitator Samer Al-Kasih

<https://youthatworkpartnership.org/alkasih/>

<https://www.salto-youth.net/tools/toy/samer-al-kasih.2729/>

Desert Bloom for Training and Sustainable Development



C: Problem-solving creativo & Tecniche di ideazione

Selezionate da Mamoun Khreisat

- <https://www.ionos.com/startupguide/productivity/brainstorming/>
- <https://www.doprocess.com/blog/how-to-think-outside-the-box/>
- <https://www.gowork.pl/blog/think-outside-the-box-uwolnij-swoje-kreatywne-myslenie/>
- <https://asana.com/pl/resources/convergent-vs-divergent>
- <http://nicolecolter.com/rules-for-convergent-thinking/>
- <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/convergent-thinking>
- <https://www.toolshero.com/psychology/convergent-thinking/>





CI SONO DUE DIVERSI ATTEGGIAMENTI VERSO L'APPRENDIMENTO DAGLI ALTRI. UNO È L'ATTEGGIAMENTO DOGMATICO DI TRAPIANTARE TUTTO, CHE SIA O MENO ADATTO ALLE NOSTRE CONDIZIONI. QUESTO NON VA BENE. L'ALTRO ATTEGGIAMENTO È USARE LA TESTA E IMPARARE QUELLE COSE CHE SI ADATTANO ALLE NOSTRE CONDIZIONI, CIOÈ ASSORBIRE QUALSIASI ESPERIENZA CI SIA UTILE. QUESTO È L'ATTEGGIAMENTO CHE DOVREMMO ADOTTARE

MAO ZEDONG

**IL CAMBIAMENTO È IL VERO
RISULTATO
DELL'APPRENDIMENTO**

LEO BUSCAGLIA

INN@SE PROJECT