

# CURRICULUM 'LAVORARE CON LE STORIE'

**STORYTELLER -**  
EMPOWERMENT OF PERSONS  
UNDER RISK OF EXCLUSION  
THROUGH DEVELOPMENT OF  
A PROFESSIONAL  
STORYTELLING TRAINING  
IN UNDER-EQUIPPED  
EU COUNTRIES

EMPOWERMENT DI PERSONE  
A RISCHIO DI ESCLUSIONE  
TRAMITE LO SVILUPPO DI UN  
TRAINING PROFESSIONALE  
SULLO STORYTELLING IN  
PAESI UE IN CUI LO TALE  
PRATICA È POCO  
SVILUPPATA

**AGREEMENT NUMBER**  
16-202-021567 (KA2-VET-5/16)



## Informazione editoriale:

Questo curriculum, che rappresenta l'output '**C-VET Storyteller Development & Testing**', è stato sviluppato dalla partnership del progetto ERASMUS+ 'Storyteller – Empowerment of persons under risk of exclusion through development of storytelling professional training in under-equipped EU Countries', coordinato da OZARA storitveno in invalidsko podjetje doo.

Ceres Europe Limited (UK\_NI) ha assunto il ruolo di organizzazione leader di questo output, con l'aiuto di tutti i partner:

- BBRZ Österreich (AT)
- EOLAS S.L. (ES)
- OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o. (SI)
- Storybag (NL)
- UNIPOSMS – Università Popolare Nuova Scuola Medica Salernitana (IT)

Ciascuna Unità del curriculum è stata supervisionata dal capofila e preparata nel modo seguente:

- Ceres Europe Limited (UK\_NI) ha sviluppato l'Unità 6
- BBRZ Österreich (A) ha sviluppato l'Unità 4
- EOLAS S.L. (ES) ha sviluppato l'Unità 7
- OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o. (SI) ha sviluppato l'Unità 2
- Storybag (NL) ha sviluppato le Unità 1 e 3
- UNIPOSMS – Università Popolare Nuova Scuola Medica Salernitana (I) ha sviluppato l'Unità 5

Illustrazioni e grafica sono state fornite da Storybag, ad eccezione di quelle attribuite ad altre fonti.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



## **STORYTELLER CURRICULUM**

### **Contenuti**

<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>4</b>
<b>2. APPROCCIO MULTIDIMENSIONALE AL LAVORO CON LE STORIE</b>	<b>5</b>
<b>3. SVILUPPO DEL CURRICULUM</b>	<b>7</b>
<b>4. CURRICULUM E LIVELLI DI QUALIFICA</b>	<b>9</b>
<b>5. STRUTTURA DEL CURRICULUM &amp; UNITÀ DIDATTICHE</b>	<b>12</b>
<b>6. BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA</b>	<b>58</b>

## 1. INTRODUZIONE

Caro professionista che intendi lavorare con le storie,

Il curriculum del corso STORYTELLER "Lavorare con le storie" è il risultato del lavoro della partnership strategica sviluppata in questo progetto, co-finanziato dal programma Erasmus+. Questo curriculum è stato sviluppato sui seguenti criteri:

- Lo stato dell'arte dello storytelling in Europa (6 paesi partner).
- Requisiti e conoscenze specifici sulla materia in ognuno dei Paesi coinvolti nel progetto, e aspetti importanti per definire il futuro dello storytelling nell'ambito della relazione di aiuto (sviluppo delle qualifiche e possibilità di certificazione).
- Definire e stabilire sinergie con l'approccio metodologico e le linee guida più adatte per i dati già raccolti nei primi due punti.

Nel primo output intellettuale "Compendio delle iniziative di formazione e certificazione dello storytelling", il consorzio del progetto ha presentato la situazione attuale nel campo dello storytelling all'interno dei Paesi partner. I dati raccolti rappresentano la ricerca sul campo con serie di interviste condotte da tutti partner nei loro paesi tra:

- Professionisti nella relazione di aiuto (psicologi, consulenti, coach, assistenti sociali, medici, ecc.) che già applicano - o potrebbero applicare - lo storytelling nel loro lavoro;
- Storyteller professionisti che già lavorano con persone a rischio;
- Persone che lavorano con le storie, anche se non con persone a rischio, nel loro attuale ambiente di lavoro.

I dati raccolti in questa prima fase hanno fornito le informazioni necessarie per sviluppare un corso di storytelling caratterizzato da un approccio più internazionale, mettendo insieme idee provenienti da diversi contesti socioculturali e nazionali. In questa prima fase e nella preparazione del primo schema del curriculum "Lavorare con le storie" sono stati presi in considerazione ulteriori aspetti:

- Trasferibilità degli approcci raccolti all'apprendimento/insegnamento, nel rispetto delle circostanze nazionali.
- Panoramica generale delle opzioni per lo sviluppo delle qualifiche future e possibilità di certificazione nei paesi partner.
- Definizione e combinazione di approcci di apprendimento / insegnamento basati su un metodo omnicomprensivo, che miri all'applicabilità con il più ampio pubblico possibile (persone a rischio e professionisti).

## 2. APPROCCIO MULTIDIMENSIONALE AL LAVORO CON LE STORIE

Lo scopo principale del progetto Storyteller è quello di sviluppare una formazione C-VET nella metodologia di storytelling con un approccio altamente innovativo, basato sull'idea di usare lo storytelling nell'ambito della relazione di aiuto.

Gli obiettivi primari del curriculum sono:

- Educazione aperta, in linea con le innovazioni dell'era digitale<sup>1</sup>
- Educazione e formazione inclusiva<sup>2</sup>
- Migliorare l'accesso alla formazione e alle qualifiche per tutti attraverso un corso C-VET.

Il curriculum è stato progettato per migliorare le conoscenze, abilità e competenze di un'ampia varietà di professionisti (operatori professionali e sociali, educatori, mentori, psicologi, infermieri, volontari ecc.). Idealmente, questo curriculum fornirà a coloro che lavorano, o intendono lavorare, con gruppi svantaggiati di persone a rischio di esclusione sociale (ad esempio disabili, migranti, rifugiati, richiedenti asilo, rom, disoccupati di lunga durata, ecc.), gli strumenti adeguati ad attuare interventi volti al potenziamento delle capacità di integrazione sociale, della cittadinanza attiva e della creazione del proprio futuro.

Per quanto concerne le problematiche legate all'insegnamento e all'apprendimento, una possibile causa è legata alle capacità e alle competenze di facilitatori, tutor, formatori, insegnanti, ecc. I professionisti che possono essere tecnicamente ben equipaggiati e istruiti per entrare (o rientrare dopo il pensionamento) nel mercato del lavoro richiedono ciò che è chiamato "Sviluppo professionale continuo".

Con l'aumento delle sfide sociali e del numero delle persone a rischio di esclusione, i professionisti che lavorano con questi gruppi svantaggiati cercano costantemente nuove abilità e approcci per essere in grado di responsabilizzare i propri clienti/utenti in modo più efficace, e offrire loro l'opportunità di essere coinvolti attivamente nella società. In quest'ottica, questo progetto porta in sé una forte componente di inclusione.

Tenendo presente l'obiettivo a lungo termine di trovare un modo per il riconoscimento e la certificazione (formale), la progettazione del curriculum è stata ben pianificata rispettando le differenze e i contesti dei paesi del Consorzio, le possibilità di vita quotidiana in ogni Paese, e le raccomandazioni dell'UE.

---

<sup>1</sup> I materiali del curriculum – e de progetto nella sua interezza – sono reperibili online e sono strutturati in modo da aiutare il discente a sviluppare un percorso di apprendimento personalizzato, decidendo autonomamente le fasi del training e la combinazione di esercizi/attività esperienziali da proporre all'utenza.

<sup>2</sup> Lavorare con persone a rischio di esclusione sociale, intervenendo direttamente con le storie personali e co-creando un processo di cambiamento positivo.

Il curriculum è stato sviluppato sulla base delle seguenti Unità didattiche:

1. Perché le storie
2. Stabilire fiducia e lavorare con il gruppo
3. Come funzionano le storie, come funziona lo storytelling
4. Competenze di Ascolto Empatico
5. Pratica narrativa
6. Sensibilità culturale e contestuale
7. Creare Nuove Storie

Nei prossimi capitoli, troverete maggiori informazioni su tutte le fasi di sviluppo del curriculum. Inoltre, troverete tutte le informazioni di base riguardo ogni unità, importanti per le procedure di accreditamento<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Maggiori informazioni sui possibili usi del curriculum si possono trovare nell'Output 5 "Business and provision plan", consultando il sito <http://learnstorytelling.eu/>.

### 3. SVILUPPO DEL CURRICULUM

In linea con le linee guida dell'ente di accreditamento OCN-NI<sup>4</sup>, la progettazione del curriculum si è focalizzata sulla necessità di avere un percorso chiaro per insegnanti, formatori e facilitatori, in modo da consentire un processo di apprendimento coerente e fluido che permetta agli studenti di scegliere argomenti e contenuti all'interno dei singoli livelli.

L'obiettivo principale era quello di preparare una formazione riconosciuta a livello internazionale e applicabile per la formazione nello storytelling (CVET) a livello europeo. Nella fase di sviluppo del curriculum, il Consorzio ha utilizzato come guida dati ufficiali, rappresentati dalla "Classificazione standard internazionale delle professioni" fornita dall'ILO (2012). Lo storytelling compare solo nel gruppo *Occupations Major 2: Professionals*, ovvero educazione della prima infanzia (solo come approccio non come professione) e sotto un gruppo minore di "Arti creative e di performance".

Come accennato nei capitoli precedenti, e in linea con i risultati della ricerca qualitativa descritta nel Compendio, l'obiettivo del progetto e lo sviluppo dei contenuti del curriculum è fortemente orientato alle professioni d'aiuto in senso lato e al rispetto dei diversi livelli di istruzione formale (e qualifiche) dei Paesi del consorzio relativamente a questo settore specifico<sup>5</sup>.

Lo sviluppo del curriculum si è basato sull'output 1 "Compendio delle iniziative di formazione e certificazione dello storytelling", il quale propone la seguente domanda: *Quali sono le caratteristiche di una formazione efficace e utile nello storytelling con le persone a rischio?* Tali caratteristiche sono state individuate attraverso un'analisi qualitativa, che ha permesso la formulazione di una serie di costrutti strettamente correlati ai dati della nostra ricerca.

La prima caratteristica di un curriculum individuata è stata da noi nominata "Struttura teorica coerente". Essa emerge dall'osservazione che, in ambito di storytelling, esiste una varietà di modelli e teorie, dai quali è necessario ricavare un vocabolario e un set di metodiche comuni.

La seconda caratteristica su cui si basa il nostro curriculum è definita dal costrutto "Tempo per l'esercizio e la pratica". Essa è correlata alla necessità di continuare la

---

<sup>4</sup> CERES-NI, l'organizzazione leader di questo Output, ha avviato una cooperazione con uno degli enti di accreditamento dell'Irlanda del Nord (OCN-NI), per migliorare la qualità del curriculum e allinearla sempre di più ai criteri formativi dell'UE. Di conseguenza, abbiamo aggiunto una serie di voci necessarie al sistema formativo europeo: Livelli EQF, Obiettivi di Apprendimento, Criteri di Valutazione, ecc. Il coinvolgimento di OCN-NI è parsa un'idea sensata, alla luce del fatto degli obiettivi, del target e dei beneficiari del nostro progetto, in quanto tale Ente lavora prevalentemente con persone e comunità a rischio e sviluppa programmi formativi indirizzati tendenzialmente per questa tipologia di utenza.

<sup>5</sup> Prima del nostro curriculum, OCN-NI prevedeva solo una formazione di storytelling di Livello 2, all'interno del percorso formativo per lo sviluppo di competenze utili a migliorare il proprio appeal per un'eventuale assunzione: <https://www.ocnni.org.uk/qualifications/nocn-level-2-awardin-skills-for-employment-training-and-personal-development/>.

formazione e l'esplorazione approfondita del processo che conduce il lavoro di narrazione. Prendersi del tempo per esercitare e praticare lo storytelling aiuta il professionista ad aumentare la sua esperienza in materia. Inoltre, questo concetto si riferisce anche alla struttura della formazione.

La terza caratteristica riguarda il rapporto tra "Competenze specifiche vs competenze trasversali". L'idea è che, al termine della formazione, gli studenti dovrebbero sviluppare diverse abilità fondamentali per lavorare con le storie. Alcune di queste abilità sono trasversali, ovvero riguardano diversi aspetti della vita del singolo studente. Le abilità specifiche, invece, sono strettamente connesse alle tecniche narrative e narrative insegnate nel corso. Definiscono "come", "quando" e "dove" utilizzare tali tecniche.

Infine, il curriculum è stato sviluppato in base al costrutto che abbiamo definito "Pensiero contestualizzato", il quale riguarda due tipi di informazioni. Innanzitutto, si riferisce all'idea che, alla fine del corso, gli studenti dovrebbero essere consapevoli dell'uso della metodologia di storytelling in base alle caratteristiche del gruppo target (persone a rischio). Inoltre, esso si riferisce all'idea che gli studenti dovrebbero essere consapevoli dei punti di forza e di debolezza dell'approccio di storytelling proposto dal corso, in modo che ne riconoscano i limiti all'interno del contesto specifico in cui lavorano (o decidano di lavorare).

Le persone non sono numeri e questa è stata la sfida e l'ispirazione per iniziare a creare un percorso completamente nuovo (qualitativo e qualificante) al curriculum "Lavorare con le storie".



## 4. CURRICULUM E LIVELLI DI QUALIFICA

Il titolo del curriculum è LAVORARE CON STORIE ed è composto da 7 Unità didattiche:

1. Perché le storie
2. Stabilire fiducia e lavorare con il gruppo
3. Come funzionano le storie, come funziona lo storytelling
4. Competenze di Ascolto Empatico
5. Pratica narrativa
6. Sensibilità culturale e contestuale
7. Creare Nuove Storie

La sfida principale nella progettazione del curriculum è stata l'individuazione di possibili connessioni tra lo stato dell'arte dello storytelling nell'ambito della relazione di aiuto nel contesto della comunità scientifica, le informazioni a disposizione relativamente alla possibilità di sviluppo di una qualifica<sup>6</sup>, la possibilità di una regolamentazione professionale, i requisiti per lavorare nel settore dell'assistenza e definire il set di conoscenze per soddisfare i criteri di un curriculum applicabile sia nei Paesi partner del progetto, sia in altri Paesi dell'area UE.

Ulteriore obiettivo è stato anche definire criteri e strategie per la sostenibilità dei risultati nel futuro, una volta terminato il progetto. In quest'ottica, si è stabilito di strutturare il curriculum e le sue Unità didattiche per favorire lo sviluppo di percorsi personalizzati di insegnamento e apprendimento, in modo da favorire la sua adattabilità a contesti diversi.

La procedura di sviluppo delle qualifiche proposta dal partner dell'Irlanda del Nord ha funto da ispirazione anche per gli altri partner. D'altro canto, il Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF) è stato rispettato nella fase di preparazione come base per omogeneizzare ulteriormente le possibilità di certificazione dei diversi paesi. Criticità principale nella fase di preparazione è stata determinare in che modo il curriculum potesse essere inserito nei vari sistemi di qualifica nazionali, nell'ottica di implementare le opzioni per lo sviluppo di un nuovo titolo professionale in ciascuno dei Paesi coinvolti nel progetto. In base ai risultati del "Compendio delle iniziative di formazione e certificazione dello storytelling", il Consorzio ha studiato le opzioni per lo sviluppo di una nuova qualifica professionale all'interno del QNQ (Quadro Nazionale delle Qualifiche), nello spirito di adattare i risultati alle esigenze di ciascun paese partner<sup>7</sup>.

Uno dei passi più importanti è stato quindi quello di definire il livello di formazione che il curriculum ricoprirebbe, in termini di EQF, per ciascun Paese coinvolto nel progetto<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Secondo il Consiglio Europeo, una "qualifica" è il «risultato formale di un processo di valutazione e validazione, che si sviluppa quando un organo competente determina che una persona ha sviluppato delle competenze e delle conoscenze secondo precisi standard» (Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione Europea, 2008, p.4).

<sup>7</sup> Maggiori informazioni possono essere reperite nel Business & Provision plan del nostro progetto, sul sito <http://learnstorytelling.eu>.

<sup>8</sup> Il punto di partenza per questo processo è stato definito dal partner nordirlandese CERES, il quale ha individuato le opzioni più viabili affinché il curriculum ottenesse, all'interno del Paese coinvolti nel progetto, una qualifica formale. Tutto ciò, tenendo presente che alcuni di questi Paesi già riconoscono il

Il curriculum LAVORARE CON LE STORIE è impostato al livello 2 del Quadro nazionale delle qualifiche (NQF) del Regno Unito, che in generale si traduce in un livello di qualifica 3° del sistema a 8 livelli EQF. All'interno dell'EQF ogni livello è descritto in termini di (Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione Europea, 2008):

- Conoscenza come "assimilazione dell'informazione attraverso l'apprendimento". Questa parte dei descrittori di livello EQF si riferisce principalmente alla conoscenza teorica e/o fattuale.
- Abilità come "capacità di applicare conoscenze e utilizzare il know-how per completare compiti e risolvere problemi". Questa parte dei descrittori di livello EQF include abilità cognitive e pratiche, in cui il pensiero logico, intuitivo e creativo è combinato all'uso concreto del materiale sviluppato (uso di metodi, materiali, strumenti e strumenti).
- Competenze come "comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e abilità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale".

I livelli per ogni Unità didattica del curriculum, unitamente ai loro descrittori, sono raccolti nella seguente tabella per il livello 3 dell'EQF (Commissione Europea, 2019):

Livello EQF	Conoscenze	Abilità	Competenze
Livello 3	Conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, in un campo di lavoro o di studio	Una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per svolgere compiti e risolvere problemi selezionando e applicando metodi, strumenti, materiali e informazioni di base	Assumersi la responsabilità per il completamento dei compiti nel lavoro o nello studio; adattare il proprio comportamento alle circostanze nella risoluzione dei problemi

Confrontando i requisiti del Livello 2 del NQF del Regno Unito con i requisiti del livello 3 dell'EQF, emerge per i Paesi partner il seguente scenario (Commissione europea, 2019):

EQF Level	NQF UK	NQF IT	NQF ES	NQF SI	NQF NL	NQF AT
3	2	3	3	3	3	3

Considerando quindi i contenuti delle diverse Unità didattiche del curriculum e i criteri EQF/NQF sopra descritti, possiamo affermare che, operativamente, gli obiettivi di apprendimento del training sono:

- Migliorare la capacità di trasferimento delle informazioni teorico-pratiche sullo storytelling
- Facilitare il self-empowerment attraverso l'uso di materiale adeguato

---

valore e l'utilità dello storytelling nell'ambito delle relazioni di aiuto, mentre in altri questo tipo di cultura è inesistente o poco sviluppata.

<sup>9</sup> Il sistema EQF è consultabile online: <https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>.

- Applicare flessibilità e creatività nell'uso e nell'adattamento di metodologie per l'insegnamento dello storytelling
- Applicare lo storytelling durante il processo stesso di insegnamento e formazione.

Il curriculum è organizzato in modo modulare, tramite Unità didattiche in cui gli Obiettivi di Apprendimento (OA) sono determinati e suddivisi in competenze, abilità e conoscenze definite secondo specifici Criteri di valutazione (CV).

**Risultati di Apprendimento (OA)** – gli OA definiscono ciò che si intende trasferire ai discenti. In tale senso, i descrittori linguistici utilizzati sono di grande importanza: "capire", "descrivere", "esplorare", "dimostrare" sono termini fondamentali ma sono abbastanza flessibili da consentire a facilitatori, tutor, formatori o insegnanti di adattarsi al livello dello studente.

**Criteri di Valutazione (CV)** - i fogli di valutazione vengono utilizzati per tutti i processi di controllo in modo da riflettere la revisione del risultato dell'apprendimento in dettaglio. Questi riflettono le prestazioni di apprendimento dello studente e determinano se l'abilità o la competenza per il RA sono state raggiunte, o se devono essere fatti ulteriori lavori e ulteriori azioni completate. I descrittori della lingua includono parole come "Identifica", "Esperienza", "Esegui". I criteri di valutazione descrivono anche "cosa ci si aspetta che uno studente faccia per dimostrare che è stato raggiunto un risultato di apprendimento".

Maggiori informazioni sulle possibilità di progettazione delle qualifiche, la loro trasferibilità al sistema educativo nazionale e l'approccio di valutazione possono essere trovate nell'output intellettuale 5 di questo progetto<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Business & Provision plan

## 5. STRUTTURA DEL CURRICOLO & UNITÀ DIDATTICHE

In questo capitolo sono descritti gli obiettivi di apprendimento di ogni Unità Didattica e le metodiche, gli esercizi e gli approcci da applicare per ottenere suddetti obiettivi. Nello specifico, sono riportati:

- Gli obiettivi di apprendimento generali e specifici
- Esempi di esercizi
- Competenze e abilità che ciascuna Unità Didattica mira a sviluppare e/o potenziare
- Link a risorse e materiali formativi utili per ciascuna Unità Didattica.

Ogni Unità può essere sviluppata circa 8 ore (una giornata lavorativa), ma l'organizzazione del lavoro può cambiare in base a diversi fattori, ad es.:

- Ampiezza del gruppo con cui si lavora
- Il tema di fondo del lavoro di gruppo, per il quale si sta usando il curriculum "Lavorare con le Storie" (professionisti che lavorano nella scuola, professionisti che lavorano con migranti, ecc.)
- Altri aspetti (es., voler lasciare più spazio alla discussione)

In ogni caso, tenete presente che:

- Ogni formatore ha le sue unicità e peculiarità
- Ogni gruppo di discenti ha le sue unicità e peculiarità
- Non esistono due contesti formativi uguali

Ogni facilitatore/formatore/docente dovrebbe considerare che i vari esercizi vanno adattati al contesto – il materiale descritto in questo capitolo fornisce è uno spunto da cui partire e non è necessario seguire le procedure in maniera esatta e pedissequa!

Suggeriamo infine di avere sempre come riferimento le linee guida, che nella versione italiana sono consultabili e scaricabili al seguente link: [http://learnstorytelling.eu/wp-content/uploads/2019/04/StoryTeller-Metodologia-Generale-per-Professionisti\\_IT.pdf](http://learnstorytelling.eu/wp-content/uploads/2019/04/StoryTeller-Metodologia-Generale-per-Professionisti_IT.pdf).

## Unità 1: COMPETENZE DI STORYTELLING

<b>OBIETTIVO GENERALE</b>	To gain a knowledge of story structures, metaphors and their possibilities.
<b>OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO</b>	<b>CRITERI DI VALUTAZIONE</b>
OA1: Raccontare e spiegare una storia	1.1. Raccontare una storia a un pubblico 1.2. Comprendere quali competenze di storytelling sono state usate
OA2: Dimostrare comprensione dei diversi modelli relativi alla struttura delle storie	2.1. Comprendere la struttura delle storie a livello teorico-pratico 2.2. Fornire 3 esempi di storie e delle relative strutture
OA3: Approfondire l'utilizzo dei diversi modelli di strutturazione di una storia	3.1. Descrivere 3 modi diversi di raccontare la stessa storia 3.2. Descrivere i vantaggi e le criticità dei diversi modelli di strutturazione di una storia
OA4: Sviluppare uno schema di performance	4.1. Raccontare due versioni diverse di una stessa storia a un pubblico 4.2. Saper confrontare le due versioni, individuandone similitudini e differenze
OA5: Autovalutazione	5.1. Usare il feedback e i commenti del pubblico per modificare in maniera utile il proprio modo di fare storytelling 5.2. Saper individuare criticità nel proprio processo di storytelling



<p><b>ESEMPI DI ESERCIZI</b></p>	<p><b>Storia personale</b> (interattivo, si suggerisce l'uso di fogli A4 o A3, matite o penne colorate). Attività per rompere il ghiaccio e favorire il processo di apprendimento riscaldamento. Il trainer si presenta con una storia personale (5' ca): es.; "Perché lavoro con persone a rischio?"</p> <p><b>Circolo dei Ritratti / Check-in</b> (interattivo) (45' ca): Si può usare il Circolo dei Ritratti come rompighiaccio per facilitare la conoscenza reciproca. Ogni partecipante disegna velocemente un ritratto di altri tre colleghi del gruppo (10" a ritratto) e scrive sul ritratto una domanda personale. Successivamente ogni partecipante sceglie uno dei 3 ritratti che ha avuto - o una delle 3 domande che ha ricevuto sotto ciascun ritratto - e spiega il perché della sua scelta. Dopo aver fatto questo, la persona dice "Check-in!" Non è obbligatorio, ma si può chiedere a ciascun partecipante di stare in piedi nella fase di spiegazione della scelta del ritratto e/o della domanda. Il trainer spiega che questo è già un modo di fare storytelling. Siamo tutti "storyteller", anche quando pensiamo di non esserlo.</p> <p><b>Mescolarsi</b> (interattivo, è necessario un foglio di carta e del nastro adesivo per ciascun partecipante) (15' + 10' + 40') Il facilitatore racconta un aneddoto sulla propria vita (senza scendere troppo nei particolari). Ogni partecipante divide il proprio foglio in 4 parti e scrive in ogni parte un titolo riferito a un evento della propria vita (non è obbligatorio avere una storia da raccontare per ogni evento).</p> <p><b>BREAK (10')</b></p> <p>I partecipanti si attaccano al petto i fogli di carta piegati con i quattro titoli degli eventi con il nastro adesivo. Iniziano a muoversi lentamente nella stanza, si dividono in coppia e, scegliendo uno dei titoli tra i quattro presenti sul foglio, chiedono di raccontare la storia legata a quell'evento. Ciascun membro della coppia dovrebbe avere la possibilità di raccontare la sua storia (40' - 45'). Quando entrambi hanno raccontato la loro storia, si ringraziano vicendevolmente e si dividono, creando nuove coppie. I partecipanti possono anche decidere di coprire un titolo tra quelli scritti sul foglio che hanno attaccato al petto, qualora non volessero raccontare la storia a esso sottostante o qualora avessero già raccontato quella storia.</p> <p>Il trainer aiuta a porre domande facilitanti (cioè domande che favoriscono la narrazione delle storie legate ai titoli presenti sui fogli attaccati al petto di ogni partecipante). Esempi possono essere:</p>
----------------------------------	---



	<p><i>Mi racconti un po' della storia che hai scelto? Come è iniziata? Dove? Quando? Con chi? E poi, cosa è successo? Cosa è cambiato? Come finisce la storia? Cosa dice la storia di te e della tua vita? Quali aspetti di questa storia rispecchiano i tuoi valori? Quali aspetti invece si oppongono a essi? Cosa ha portato questa storia nella tua vita? Che valore avrà questa storia per il tuo futuro? Ecc...</i></p> <p>BREAK (30')</p> <p>Facilitare la condivisione con il gruppo: Che effetto ha avuto raccontare le storie? Che effetto ha avuto ascoltarle? (90') Spiegare che questa attività ha l'obiettivo di mostrare che la vita di ognuno di noi è fatta di innumerevoli storie.</p> <p>Invitare alla discussione sulla funzione delle storie (10').</p> <p><b>Lezione</b> (usare slide) (25') Il facilitatore mostra le slide sull'evoluzione dello storytelling e fornisce la definizione di storytelling e di narrazione. Parte interattiva: Invitare a una breve riflessione sul fenomeno dell' 'intenzione' (le storie non sono mai 'innocenti', sono sempre raccontate per uno scopo). Porre domande facilitanti su questo tema.</p> <p>Il facilitatore invita i partecipanti a pensare a uno o più problemi che bloccano le loro vite (usare slide, usare flip over o una lavagna) (25').</p> <p>Il trainer spiega il concetto di 'narrazioni dominanti' e come queste ultime si colleghino al processo di storytelling. Il trainer invita i partecipanti a riflettere sulle narrazioni dominanti la nostra società (es., "Tutti i mussulmani sono terroristi"; "Le donne non guidano bene", e così via) e su come esse influenzano le norme e il nostro modo di vivere. Il trainer stimola la discussione di gruppo e spiega che l'Unità 5 approfondisce più in dettaglio il tema delle narrazioni dominanti.</p> <p><b>Chiusura</b> (interattiva) (15' + 25'). Il trainer chiede ai partecipanti di definire tre riflessioni importanti che ognuno di loro ha fatto durante la sessione di lavoro, classificandole in ordine di importanza. Le riflessioni sono scritte su post-it e attaccate alla parete (o sulla lavagna, o sul flip over). Il trainer facilita il confronto e la discussione di gruppo.</p>
<p><b>CONOSCENZE DA ACQUISIRE</b></p>	<p>Conoscenza di base del concetto di storytelling e del concetto di narrazione (origini e sviluppi). Connessione di questi concetti con la pratica dello storytelling e del racconto di storie.</p>



	Conoscenza del concetto di 'narrazione dominante' e delle sue conseguenze a livello sociale (individuale e di gruppo)
<b>COMPETENZE DA ACQUISIRE</b>	Capacità di distinguere il concetto di storytelling da quello di narrazione.  Autoanalisi.
<b>LINK &amp; MATERIALI</b>	Computer, proiettore, connessione internet, flip-over or lavagna, una stanza con almeno una parete libera su cui appendere i lavori, possibilità di spostare le sedie, cibo e bevande per il coffee break.  Fogli A4 / A3, penne e/o matite colorate, nastro adesivo, post it  <u>Riferimenti bibliografici:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Frühmann P., Hamilton N., Broer Y., Mogensen L., Frezza L., Hamilton J. (2016), Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education.</li><li>○ SFV in cooperation with Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7; available as pdf at: <a href="http://www.rsrc.eu/outputs.html">http://www.rsrc.eu/outputs.html</a>.</li><li>○ Lakoff G. and Johnson M. (1980). Metaphors we live by. The University of Chicago Press. ISBN 0-226-46801-1</li></ul>



## Unità 2: STABILIRE FIDUCIA E LAVORARE CON IL GRUPPO

<b>OBIETTIVO GENERALE</b>	To create a basis for successful group work using different aspects of group dynamics.
<b>OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO</b>	<b>CRITERI DI VALUTAZIONE</b>
OA1: Comprendere il lavoro di gruppo	1.1. Considerare il gruppo come un sistema di apprendimento 1.2. Comprendere la definizione di gruppo 1.3. Comprendere la distinzione tra 'gruppo' e 'team' 1.4. Individuare I diversi tipi di gruppo
OA2: Capire il processo di costruzione di un gruppo	2.1. Descrivere come gestire la creazione di un gruppo 2.2. Spiegare i fattori coinvolti nel processo di formazione di un gruppo 2.3. Spiegare almeno 3 esercizi 'rompighiaccio' che aiutano a creare coesione nel gruppo 2.4. Usare almeno uno di questi esercizi per facilitare la formazione del gruppo
OA3: Stabilire fiducia e gestire il senso di vulnerabilità intragruppo	3.1. Usare almeno un esercizio tra quelli suggeriti per facilitare lo sviluppo della cooperazione e della fiducia 3.2. Facilitare una conversazione sullo sviluppo e la cooperazione intragruppo
<b>ESEMPI DI ESERCIZI</b>	<p>Introduzione all'Unità (stabilire le regole di interazione e contatto, chiarire i dubbi) (15')</p> <p><b>USARE 2-3 ATTIVITÀ INTRODUTTIVE PER FACILITARE L'INIZIO DELLA SESSIONE DI LAVORO (60').</b></p> <p><b>4UP (10' + 5' feedback)</b> (interattivo, richiede spazio sufficiente per mettere le sedie in circolo – utile soprattutto con un gruppo di 10 o più persone).</p> <p>I partecipanti si siedono in cerchio.          In questo gioco, i membri del gruppo devono accordarsi per fare in modo che si alzino in piedi sempre 4 persone alla volta e che rimangano in piedi per non meno di 10", tuttavia non possono comunicare se non in forma non verbale, tramite lo sguardo.</p> <p>L'attività termina quando ogni membro del gruppo ha avuto la possibilità di alzarsi in piedi almeno una volta, o quando secondo il trainer il gruppo ha iniziato a comunicare efficacemente in modo non verbale.          In seguito, il trainer avvia una discussione con il gruppo, il quale gli riporta le proprie idee, riflessioni e impressioni.</p>



Alcune domande facilitanti che possono stimolare la discussione sono:

*Come sapevate quando alzarvi?*

*Come avete fatto in modo di farvi notare?*

*Quando avete iniziato a sentirvi parte del gruppo?*

#### **Una nave nella tempesta (15').**

Ai partecipanti si chiede di mettersi in cerchio e tenersi per mano, simulando con i loro movimenti le onde del mare.

Una persona assume il ruolo di una nave in questa "tempesta" - se vuole, anche bendata.

Un'altra persona del gruppo assume il ruolo di faro, al di là della tempesta (la persona si mette fuori dal cerchio). I membri del gruppo che fanno le onde sono invitati a emettere rumori e a fare movimenti che simulino una tempesta, rendendo difficile la comunicazione tra la "nave" e il "faro".

L'obiettivo di questa attività è mostrare come il caos e la confusione possano creare problemi a ciascuno di noi, nella ricerca dei propri obiettivi.

#### **Due verità e una bugia (30').**

Ogni partecipante scrive su un foglio di carta due verità e una bugia rispetto a sé stesso, senza condividere con nessuno queste informazioni. Il facilitatore chiede al gruppo di dividersi in sottogruppi (3-5 persone ciascuno), in cui un partecipante riceve domande sulle sue due verità e la sua bugia. Egli non deve comunicare agli altri quali siano le verità e quale sia la bugia, e nel caso gli altri lo scoprissero non deve darne conferma. Chi pone le domande deve cercare di capire quali siano le verità e quale sia la bugia. In seguito il gruppo si riunisce in cerchio e ogni partecipante dichiara la sua bugia e le sue due verità. Il gruppo, in plenaria, deve cercare di capire quali siano le verità e quale sia la bugia. In seguito il facilitatore propone una discussione sul tema della fiducia e della vulnerabilità nel gruppo.

Il facilitatore raccoglie riflessioni da parte dei membri del gruppo sulla loro esperienza nello svolgere questi esercizi, sul proprio ruolo nel gruppo e sulla coesione intragruppo.

Dopo questi esercizi, il facilitatore approfondisce il tema delle dinamiche di gruppo (uso di slide e di lezione interattiva). Il primo tema da toccare riguarda la **definizione del concetto di gruppo**. Il trainer può anche ispirarsi agli esercizi presenti sulla piattaforma di apprendimento online sviluppata per il progetto (<http://learnstorytelling.eu>), i quali fanno riferimento al test di personalità di Myers-Briggs:

[http://similarminds.com/personality\\_tests.html#.Wldc-ajiZPZ](http://similarminds.com/personality_tests.html#.Wldc-ajiZPZ) oppure

<https://www.16personalities.com/free-personality-test> (45')



I partecipanti dovrebbero essere in grado di fornire una definizione del concetto di gruppo, di conoscere le più importanti teorie sul concetto di gruppo e assumere una posizione critica in merito a questi modelli. Inoltre, dovrebbero essere in grado di facilitare la formazione di un gruppo e di riconoscere la differenza tra **gruppo** e **team** in diversi contesti (es., team di lavoro, gruppo di supporto, gruppo di apprendimento, ecc.). Infine, i partecipanti devono acquisire conoscenze relativamente ai punti di forza e alle criticità dei gruppi.

BREAK (15')

**Dopo il break il facilitatore prosegue la lezione proponendo alcune attività interattive (30').**

Il trainer chiede ai partecipanti di pensare ai diversi gruppi, formali e informali, di cui sono membri, e ai ruoli che hanno all'interno di essi. I partecipanti possono indicare questi gruppi su dei post-it. Il facilitatore chiede loro di descrivere sui post-it anche i ruoli che assumono nei vari gruppi. In seguito ogni partecipante attacca i suoi post-it uno dietro l'altro in ordine di importanza (in verticale o in orizzontale) e li appende su una parete bianca (o una lavagna, o un flip over). Il facilitatore chiede al gruppo di confrontare i post-it e individuare somiglianze o differenze.

**La lezione a questo punto di concentra sui diversi aspetti e i fattori del lavoro di gruppo (45').**

Il facilitatore spiega le fasi del processo di formazione di un gruppo, delle caratteristiche relative al gruppo (regole esplicite/implicite, norme, ruoli, ecc.). Inoltre, il facilitatore introduce l'idea che il gruppo è un sistema sociale complesso, aperto a influenze esterne e costituito da membri strettamente interconnessi tra di loro. A supporto di questo concetto, il facilitatore può mostrare il seguente video: <https://www.youtube.com/watch?v=uG-FLOi40OU>

BREAK (15')

Dopo il break, il facilitatore chiede ai partecipanti un feedback su quanto proposto finora (30'). Il facilitatore può proporre al gruppo di dividersi in due sottogruppi, ognuno dei quali ha in dotazione un grande foglio di carta (formato A3). Ognuno dei membri del sottogruppo scrive sul foglio di carta le proprie impressioni e/o i risultati ai test di personalità precedentemente proposti (v. sopra). Il facilitatore chiede in seguito ai due sottogruppi di confrontarsi, individuando similitudini e differenze rispetto a quanto da loro scritto. Il facilitatore chiede inoltre una riflessione su come le informazioni acquisite finora possano influenzare le vite dei singoli partecipanti e il proprio ruolo all'interno del gruppo.

**La lezione continua approfondendo il tema della fiducia all'interno del gruppo (45').**



	<p>Lavorare con gruppi di soggetti in difficoltà. Gestione dei conflitti. Cambiamento e dinamiche di gruppo. Gestione della diversità tra i membri di un gruppo. Costruire fiducia in un gruppo. Ascolto attivo e dinamiche di gruppo. Tali temi possono essere analizzati anche attraverso casi concreti, basandosi sull'esperienza dei partecipanti e/o del trainer.</p> <p>BREAK (15')</p> <p><b>Proseguire con due esercizi sulla narrazione di gruppo (30').</b> Il tema della narrazione è trattato nei due esercizi in maniera differente, ma in entrambi i casi può essere uno spunto per facilitare l'avvicinamento reciproco tra i membri. Il primo esercizio è intitolato <b>Oggetto come metafora</b>. Nella prima parte di questo esercizio un oggetto è usato come stimolo per stimolare attività di gruppo. Il facilitatore presenta ai partecipanti una serie di oggetti (pietre, cartoline, bottoni, pezzi di puzzle, ecc.). Ogni partecipante sceglie uno di questi oggetti ed è invitato a spiegare al gruppo il perché della sua scelta e in che modo l'oggetto è legato alla sua vita. Il secondo esercizio si intitola <b>Un metodo per costruire storie (40')</b> e consta di 6 fasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. I partecipanti si dividono in coppie (o in gruppi di tre)</li> <li>2. Un membro della coppia (o del trio) racconta una storia</li> <li>3. L'altro membro della coppia (o gli altri due del trio) scrive (o scrivono) la storia, ponendo attenzione a ripetere le stesse parole usate da chi l'ha raccontata</li> <li>4. Chi ha scritto la storia la legge ad alta voce</li> <li>5. Chi ha raccontato la storia corregge quello che i colleghi hanno scritto</li> <li>6. Il facilitatore invita il gruppo a ricomporsi e raccoglie feedback sull'esercizio (come è andata, che idee/pensieri/sensazioni sono emersi, che conclusioni si possono trarre, ecc.).</li> </ol> <p>Chi racconta la storia può anche renderla più complessa, in modo da rendere più difficile a chi scrive di riportare in forma scritta i vari dettagli.</p> <p>BREAK (15')</p> <p>Invitare i partecipanti a creare un collage di alcune riflessioni relativamente alle esperienze vissute durante il lavoro per questa unità didattica.</p>
<p><b>CONOSCENZE DA ACQUISIRE</b></p>	<p>Conoscenza di come funziona il lavoro di gruppo, delle dinamiche di gruppo e delle dinamiche relative alla fiducia e alla vulnerabilità.</p>



<p><b>COMPETENZE DA ACQUISIRE</b></p>	<p>L'arte di creare le basi di un lavoro di gruppo di successo.</p> <p>Comprendere diversi aspetti del lavoro di gruppo e aiutare il gruppo a costruire fiducia.</p>
<p><b>LINK &amp; MATERIALI</b></p>	<p>Computer, connessione a internet, flip over, penne, matite, sedie, tavoli, post-it, fogli bianchi A4</p> <p><u>Riferimenti bibliografici:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Brander, P., Cardenas, C., Vicente Abad de J., Gomes, R., Taylor, M. (2004), IDEJE, pripomočki, metode in aktivnosti za neformalno medkulturno vzgojo in izobraževanje mladostnikov ter odraslih: (druga izdaja, 2004): izobraževalni priročnik; prevod Alenka Jerše. V Ljubljani: Informacijsko dokumentacijski center Sveta Evrope pri NUK: Urad RS za mladino; v Strasbourgu: Svet Evrope, 2006. (Zbirka Slovenija in Svet Evrope, št. 43): <a href="http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/izobrazevalni_prirocnik_vsebina.pdf">http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/izobrazevalni_prirocnik_vsebina.pdf</a></li> <li>○ Fundación INTRAS – ARTERY project partners (2012), “ARTERY: Art – Education – Therapy” – Social Skills training manual, Art – Education – Therapy, Zamora.</li> <li>○ Iglič, H. (2001) Socialni kapital, socialna omrežja in politično vedenje: empirična študija. <a href="#">Družboslovne razprave, 17 (37/38) p. 167-190.</a></li> <li>○ Jules, N. P. et al (1995) A trainer's Guide for Participatory Learning and Action. Nottingham (UK), IIED London.</li> <li>○ Kobolt, A. (2009). The group as a social learning space. IN M. Sande, J. Rapuš Pavel, Socialna pedagogika- a quarterly professional journal published by Association for social pedagogy - Slovenian national FICE section (p. 359 – 382).</li> <li>○ Ninian Solutions Ltd (t/a Huddle) (10.1.2018) 10 Quick and Easy Team Building Activities [Part 1]. Obtained from: <a href="https://www.huddle.com/blog/team-building-activities/">https://www.huddle.com/blog/team-building-activities/</a></li> <li>○ Prendiville, P. (2004) Developing facilitation skills – A handbook for Group facilitators. Obtained from: <a href="http://www.combatpoverty.ie/publications/DevelopingFacilitationSkills_2008.pdf">http://www.combatpoverty.ie/publications/DevelopingFacilitationSkills_2008.pdf</a></li> <li>○ Radovan, M. (2001) What determines our behaviour. Psihološka obzorja = Horizons of psychology, 16 (1) (2001), p. 101 – 112.</li> <li>○ Račnik, M. (10.1.2018). Test osebnosti MBTI. Pridobljeno iz: <a href="http://www.vodja.net/index.php?pb=1&amp;title=test-osebnosti-mbti">http://www.vodja.net/index.php?pb=1&amp;title=test-osebnosti-mbti</a></li> <li>○ Rus S.V., (2000) Socialna in societalna psihologija (z obrisi sociopsihologije) / 2., spremenjena, razširjena in dopolnjena izdaja. Ljubljana, Birografika Bori.</li> <li>○ Vec, T. (2007) The social identity and self-categorization theory. Psihološka obzorja = Horizons of psychology, 16 (1) (2007), p. 74 – 89.</li> </ul>

### Unità 3: COME FUNZIONANO LE STORIE, COME FUNZIONA LO STORYTELLING

OBIETTIVO GENERALE	Knowledge of identity, (intentional/personal) storytelling and (dominant narratives) and their consequences (on individual and society)
OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO	CRITERI DI VALUTAZIONE
OA1: Comprendere l'identità e gli aspetti della propria personalità	1.1. Valutare la propria identità fornendo tre esempi di qualità costitutive della propria personalità 1.2. Descrivi tre aspetti importanti dell'identità
OA2: Comprendere l'identità all'interno di un gruppo	2.1. Descrivi tre modalità di “rompere il ghiaccio” che potrebbero essere usati per definire l'identità di un gruppo che lavora con storie 2.2. Usa un'attività per rompere il ghiaccio per definire l'identità di un gruppo usando le storie come metodo di apprendimento 2.3. Riassumi l'identità dominante che emerge da un esercizio di gruppo
OA3: Comprendere la differenza tra storytelling e narrazione quando si lavora con le storie	3.1. Spiega la differenza tra narrazione e narrativa 3.2. Spiega l'influenza dell'identità sulle storie
OA4: Capire il concetto di narrazioni dominanti	4.1. Comprendi le narrazioni dominanti nella propria vita personale 4.2. Comprendi le narrazioni dominanti in un gruppo a cui appartieni 4.3. Comprendi le narrazioni dominanti nel tuo società 4.4. Comprendi l'esordio delle narrazioni dominanti e come influenzano la società
OA5: Comprendere l'impatto e le possibili applicazioni delle storie	5.1. Spiega l'impatto delle storie (su narratori e ascoltatori)



<p><b>ESEMPI DI ESERCIZI</b></p>	<p>Attività di insegnamento e apprendimento: (carta interattiva, A4 o A3, matite colorate / penne)</p> <p>Attività di riscaldamento (40'). Trainer: "Annota e / o disegna il primo animale che ti viene in mente. Quindi scrivi e / o disegna il secondo animale che ti viene in mente. Quindi il terzo. "Una volta terminato, chiedi ai partecipanti di parlare dei loro animali, di assegnare loro almeno tre qualità (ad esempio veloce, furbo, aggressivo, attento ecc.) e di aggiungerli nei loro schizzi. Aggiungi nomi ai fogli e appendi al muro.</p> <p>Spiega che il primo animale è come vuoi essere percepito, il secondo come pensi che gli altri ti percepiscano, e il terzo è chi / come sei veramente. Cosa è stato "vero"?</p> <p>(interattivo, lavagna portablocco, 30 '). Invita i partecipanti a una conversazione sull'identità. La conversazione dovrebbe almeno rivelare (sulla lavagna) quell'identità</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- è sempre una tensione tra il concorrere e l'allontanarci dagli altri, dal principio della vita</li><li>- oltre a questo è in atto un secondo processo (di identità): la ricerca dell'autonomia e dell'unicità</li><li>- l'identità (e le identità multiple) sono davvero uniche e diventiamo una combinazione unica di tutto ciò che siamo e tutto ciò che ci è stato dato sin dall'inizio, dal nostro ambiente e dai nostri educatori</li><li>- significa anche che siamo più o meno "identici" in una certa misura quando ci identifichiamo con diversi gruppi o culture particolari</li></ul> <p>(interattivo 30' - 40'). Invita il partecipante a pensare a un evento personale in cui almeno una qualità del terzo animale ha avuto un ruolo importante.</p> <p>(Prezi / Powerpoint). Mostra la narrazione dominante, spiega come è collegata a eventi / storie, personali (identità) e sociali (gruppi, società)</p> <p>Cambia la percezione (interattivo 60')</p> <p>Trainer: "Pensa a un momento della tua vita in cui le tue emozioni sono cambiate (felice, triste, arrabbiato, scontento ecc.). Prova ad esprimere queste emozioni a colori in un istogramma (mostra esempio, vedi allegato, è possibile aggiungere anche disegni di emozioni)) dalla causa all'effetto e dallo stato finale."</p> <p>(interattivo, lavagna portablocco, fogli A4 o A3, matite/penne) (20' + 30')</p> <p>Lascia che i partecipanti disegnino un istogramma in diversi colori e metti i disegni sul muro.</p> <p>Lascia che i partecipanti diano un nome alle emozioni sul loro istogramma, una dopo l'altra (vedi esempio allegato)</p> <p>(Prezi / Powerpoint) (5')</p> <p>Mostra 'brainstorming sui dati' - cosa succede con meri fatti</p> <p>BREAK (30')</p>
----------------------------------	--



	<p>(interattivo, lavagna portablocco, fogli A4 o A3, matite/penne) (15' + 75' + 20')</p> <p>Invita i partecipanti a guardare il loro "istogramma delle emozioni", pensare alla storia che sta dietro e raccontarla (Cosa è successo, ecc.). Dà al narratore e al gruppo il tempo di assimilare e mostrare comprensione / compassione. Quindi invita a conversare su ciò che pensano che sia successo nelle loro menti quando hanno ascoltato le storie.</p> <p>(Prezi / Powerpoint) (5' + 10')</p> <p>Mostrare il video 'Brain on story' – cosa succede quando sentiamo una storia. Dare anche spazio ai partecipanti per aggiungere aspetti emotivi (per esempio compassione, empatia, ecc.)</p> <p>Descrivere i facilitatori del cambiamento e discutere (10')</p> <p>(interattivo) L'impatto delle storie su narratori e ascoltatori (10')</p> <p>(interattivo) Possibili applicazioni del lavoro con le storie (10')</p>
<p><b>CONOSCENZE DA ACQUISIRE</b></p>	<p>Conoscenza di base del fenomeno "identità" (origini e sviluppo) e sua connessione a storie (intenzionali) personali, emozioni e narrazioni.</p> <p>Conoscenza di base dell'attività cerebrale durante l'ascolto di fatti o storie.</p> <p>Conoscenza della formazione di narrazioni dominanti e agenti di cambiamento (personali e sociali).</p>
<p><b>COMPETENZE DA ACQUISIRE</b></p>	<p>Capacità di distinguere lo storytelling dalla narrazione.</p> <p>Capacità di riconoscere e denominare storie e / o narrazioni personali e sociali e comprendere le loro conseguenze (impatto e applicazione) per individui e gruppi.</p>
<p><b>LINK &amp; MATERIALI</b></p>	<p>Carta A4 / A3, penne colorate. Equipaggiamento: laptop, schermo di proiezione, wi-fi, lavagna a fogli mobili o lavagna bianca, spazio con almeno una parete da esporre, possibilità di disposizione circolare delle sedie; bevande (caffè, tè, acqua) e snack (ad esempio biscotti) per il massimo comfort.</p> <p><u>Riferimenti bibliografici:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Frühmann P., Hamilton N., Broer Y., Mogensen L., Frezza L., Hamilton J. (2016), Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education. - SFV in cooperation with Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7; available as pdf at: <a href="http://www.rsrc.eu/outputs.html">http://www.rsrc.eu/outputs.html</a>.</li> </ul>



#### Unità 4: COMPETENZE DI ASCOLTO EMPATICO

<b>OBIETTIVO GENERALE</b>	<p>Conoscenza del ruolo dell'ascoltatore nel lavorare con le storie.</p> <p>Conoscenza dell'impatto del comportamento (visibile) dell'ascoltatore sul cassiere.</p> <p>Conoscenza della capacità di adottare la percezione dell'altro (empatia) per essere in grado di aiutarlo / a con la sua storia.</p> <p>Rendersi conto che "disimpegnare" te stesso (fare un passo indietro) sta già responsabilizzando gli altri.</p>
<b>OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO</b>	<b>CRITERI DI VALUTAZIONE</b>
<b>OA1:</b> Comprendere il concetto di "Ascolto empatico"	1.1. Comprendere l'impatto del narratore sull'ascoltatore 1.2. Comprendere l'impatto dell'ascoltatore sul narratore 1.3. Usare almeno un esercizio all'interno di un gruppo per esplorare la qualità dell'ascolto come abilità quando lavori con le storie
<b>OA2:</b> Comprendere il concetto di "Comportamento empatico"	2.1. Spiegare l'ascolto empatico 2.2. Descrivere il comportamento empatico 2.3. Spiegare la differenza tra empatia (empowerment) e simpatia (disconnessione) 2.4. Confrontare i benefici sociali dell'ascolto empatico e del comportamento empatico
<b>OA3:</b> Capire il valore del porre domande e del lasciare spazio all'interlocutore	3.1. Spiegare le diverse tipologie di domande 3.2. Comprendere come usare le domande



**ESEMPI DI  
ESERCIZI**

Attività di insegnamento e apprendimento: carta interattiva, A4 o A3, matite colorate / penne, postazione); PowerPoint e dispense.

**Introduzione (10')**

- 1) Chiudi gli occhi - cosa senti? Cosa ti viene in mente mentre ascolti?
- 2) Che cosa hai sentito, entrando nella stanza stamattina  
→ differenza tra sentire ed ascoltare

**Smetti di ascoltare** (interattivo): 'Interessato e annoiato' (15 '(coppie) +30' (gruppi) +15 '(plenario) minuti)

Per la consapevolezza di come il nostro comportamento (di ascolto) si influisce a vicenda. Questa attività dovrebbe essere divertente per i partecipanti.

I partecipanti siedono in coppia, uno è il narratore e l'altro è l'ascoltatore. Il narratore sceglie un argomento (non troppo serio) che ha a cuore o di cui è interessato. Gli ascoltatori (sono stati istruiti prima dal facilitatore) prestano attenzione per una durata prestabilita finché, ad un segnale concordato del facilitatore (applaudiva, tossisce, cammina vicino), iniziano a mostrare, gradualmente sempre più noia. Formare gruppi da quattro/sei e discutere su come ci si sente. Condividere in plenaria.

Per diventare consapevoli dell'empatia: **responsabilizzare gli individui**, interattivo, post-it, matite / penne colorate, muro a cui attaccare i post-it): (10 '+' 30' + 10 '+' 10' + 30 '(plenaria)

*Istruzioni*

Per potenziare l'individuo; la sua storia è ascoltata, apprezzata e sentita.

I partecipanti sono incoraggiati a riflettere e prendere appunti per se stessi, senza discutere con gli altri. Insistere sul silenzio durante la riflessione e l'annotazione.

*Fase 1* (app. 10'-15')

Trainer: "Pensa a ciò che consideri come parametri di una buona qualità della vita. Scrivili su post-it. Quando hai finito, appendili al muro. "

(altre opzioni: parametri di una cattiva qualità della vita, momenti di sentimento sopraffatto / sentimento potente)

*Fase 2* (app. 30'-45')

Quando il muro è pieno, chiedi a ciascun partecipante di prendere una nota e di parlare brevemente di un'esperienza. (Trainer) Facilitare le domande che suscitano la storia ("Quando? Chi? Cosa è successo? Che cosa è cambiato (per chi)? Come è finita?"), Attenzione al partecipante impetuoso.

Dopo ogni storia, lascia che gli ascoltatori riflettano in silenzio su ciò che ha risuonato e ne prendano nota. Lascia che si aggiunga alla storia

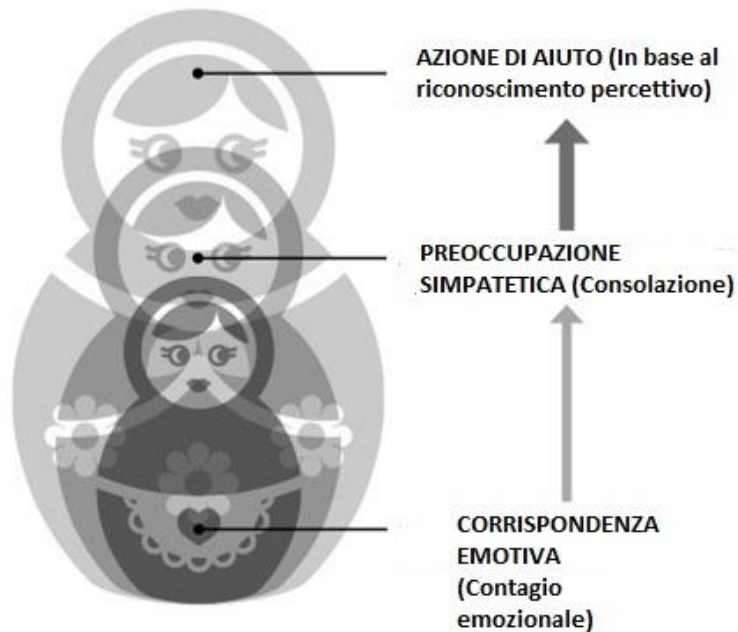


**Fase 3 (app. 30')**

Invita i partecipanti al muro e guarda le loro storie e commenti. "Prendi nota di ciò che ti colpisce di più nei commenti. Come ti senti ora?" Condividi in plenaria.

**Video 'Empathy & Sympathy' Brené Brown (3 minuti)**

**MECCANISMO DI PERCEZIONE - AZIONE**



**Una storia raccontata due volte (10' + 10' + 10' scambio)**

Coppie; Ognuno racconta una storia di una persona che ha avuto un impatto su di lui, una situazione in cui questa persona abbia impressionato e ha mostrato le sue qualità. Dopo aver raccontato la storia, il partner deve ripeterlo con le sue parole. Cosa è stato ascoltato? Cosa si intendeva?

**IL MODELLO DELLE QUATTRO ORECCHIE (detto anche il QUADRATO DELLA COMUNICAZIONE) - POWERPOINT + dispensa (10' procedura dettagliata e breve conversazione)**





#### **INFORMAZIONE FATTUALE O "DI COSA STO INFORMANDO?"**

*Ascoltatore: con l'orecchio del contenuto l'ascoltatore cerca di comprendere l'argomento della materia ed esamina se il messaggio soddisfa i criteri di verità (vero / falso) o pertinenza (rilevante/irrilevante).*

#### **AUTO-RIVELAZIONE O "COSA RIVELO DI ME STESSO"**

*Ascoltatore: l'orecchio rivelazione di sé di chi ascolta percepisce quali informazioni sul mittente sono nascoste nel messaggio. Non appena esamina il messaggio, è coinvolto nella diagnostica personale ("Chi è quel tipo?" O "Cosa c'è che non va in lui adesso?").*

#### **RELAZIONE O "COSA PENSO DI TE" (AFFERMAZIONE TU) E "COME CI RELAZIONIAMO L'UN L'ALTRO" (WE-STATEMENT)**

*Ascoltatore: all'interno del livello di relazione, il destinatario è personalmente interessato ("Come agisce il cassiere nei miei confronti, cosa pensa di me, chi pensa di avere di fronte a lui, come mi sento trattato?"). Con l'orecchio relazionale, può sentirsi depresso, o accettato o attaccato.*

#### **APPELLO O "COSA VOGLIO CHE TU FACCIA"**

Questa parte contiene il desiderio, i consigli, le istruzioni e gli effetti che il narratore sta cercando. Questo potrebbe avvicinarsi alla "intenzione" di cui sopra. Il tentativo di influenzare qualcuno può essere meno o più aperto (ad es. Consigliare, informare) o nascosto (manipolazione).

*Ascoltatore: Con l'orecchio dell'appello l'ascoltatore si chiede: "Cosa dovrei fare, pensare o sentire ora?" Infine, la valutazione dell'appello porta alla domanda "Dove vuole portarmi? Perché questa storia?" O per quanto riguarda l'uso delle informazioni "Cosa dovrei fare meglio, ora che lo so?"*

Esempio di esercizio per il modello delle 4 orecchie:

*"Tesoro, non ha ancora fatto i piatti, come possiamo risolvere questo?", Dice un uomo a sua moglie riguardo alla loro figlia.  
Fattuale: i piatti (sporchi) sono ancora lì  
Relazionale: consultazione di pari livello tra i genitori  
Auto-rivelazione: siamo genitori e nostra figlia non ci sta prendendo sul serio  
Appello: qualcosa deve accadere*

#### **Checklist per gli ascoltatori (Senova) (10' minuti procedura dettagliata e conversazione)**

##### **Canale 0**

Sintonizzato (non sei presente).

Domandarsi:

*"Sto davvero ascoltando? Sarei in grado di rispondere a una domanda se qualcuno me lo chiedesse in questo momento?"*

##### **Canale 1**

Sé (giudicante, ascoltando se stesso).



Domandarsi:

*"Sto solo aspettando che smettano di parlare per poter essere io a raccontare il mio pezzo importante? Sto forse ripassando ciò che sto per dire, invece di ascoltare attentamente quello che viene detto ora?"*

### **Canale 2**

Accordo (familiare, ascolto di somiglianza).

Domandarsi:

*"Sto ascoltando ciò che è simile a ciò che già so o sono concentrato sul fatto che siano o meno d'accordo con ciò che ho appena detto? Sto cercando alleati in questa situazione? "*

### **Canale 3**

Critico (di fatto, in attesa di prove).

Domandarsi:

*"Sto ascoltando la prova che quello che stanno dicendo è giusto? Sto cercando prove per sostenere la loro storia / lavoro? "*

### **Canale 4**

Empatico (connesso, ascoltando dal punto di vista di chi parla / narratore).

Domandarsi:

*"Sto ascoltando in modo da connettermi alla loro prospettiva? Comprendo cosa voglia dire avere quella prospettiva?"*

### **Canale 5**

Generativo (insight, attenzione alle possibilità).

Domandarsi:

*"Sto usando la mia empatia e intuizione nel loro contesto e motivazione per aiutare a raggiungere il miglior risultato? Ho preso una posizione di possibilità, per garantire che siamo in grado di generare un'alternativa significativa?"*

**Ascoltare con il cuore (10' + 10' + 20' plenaria;** a seconda del gruppo, è possibile toccarsi l'un l'altro)

Obiettivo: per imparare che l'ascolto acquisisce "l'intenzione di ascoltare" e ascoltare empaticamente. Minimizzare la distanza (accettabilmente) tra il narratore e l'ascoltatore può fornire quell'esperienza.

In coppia: Raccontare la storia (ad esempio Twice-Told Story) di nuovo (o un'altra storia), ma questa volta in piedi uno di fronte all'altro, guardandosi negli occhi e tenendosi per mano.

Alcuni partecipanti potrebbero avere problemi a tenersi per mano, quindi tenere i gomiti l'un l'altro, mettersi le mani l'uno sulle spalle dell'altro sono alternative. Se un partecipante non vuole toccare / essere toccato, permettilo, ma lascia che il narratore e l'ascoltatore stiano di fronte l'un l'altro al massimo a un braccio di distanza e si guardino negli occhi mentre dicono / ascoltano...



Cosa c'è di diverso nel raccontare / ascoltare la storia in questo modo?

**DISPENZA (coinvolgere il gruppo, minimo 30 ', chiedi esperienze)**

**Alcuni esempi di domande aperte in diversi contesti (Kurtz, 2014):**

Chiedere di ricordare un punto nel tempo

*Esempi sulla base della memorabilità generale:*

Qual è stata la tua ora più *memorabile* [.....]?

Quale momento della tua visita a [.....] è stato più eccitante per te?

*Esempi sulla base delle emozioni:*

Potresti descrivere il momento in cui hai *lottato* di più nel tuo lavoro?

Puoi parlarmi del momento in cui sei stato più *orgoglioso* di [.....]?

C'è stato un giorno in cui ti sentivi davvero *frustrato*?

Chiedere di ricordare un evento

*Esempi sulla base della memorabilità generale:*

Quale evento *spicca* nella tua mente ripensando agli ultimi quattro anni di vita / lavoro [.....]?

Puoi descrivere una situazione che ricordi come *importante* per la tua [.....]?

*Esempi sulla base delle emozioni:*

Puoi dirci del momento in cui ti sei *sentito* veramente *orgoglioso* del tuo [.....]?

Puoi parlarmi di un'occasione in cui ti *sentivi troppo stanco* per andare al lavoro?

Cosa hai *provato* quando sei stato testimone [.....]?

*Esempi sulla base dei problemi che interessano te / la tua organizzazione o comunità:*

Quando pensi al *cambiamento*, quale evento dell'anno scorso si distingue di più nella tua mente?

Riesci a ricordare un'occasione in cui ti sei sentito *estraneo* [.....]?

Potresti parlarci di una situazione in cui la *disuguaglianza* era ovvia per te?

Chiedere di ricordare un evento estremo

Si tratta di fare domande riguardo esperienze eccezionali, specialmente quando le storie "quotidiane" (che spesso non sono più di descrizioni o narrazioni lineari) sono le risposte. E queste potrebbero non contenere le informazioni che stiamo cercando. E anche le domande che riguardano gli estremi possono essere soddisfatte con un sì o un no o una descrizione asciutta. Ancora una volta, la domanda "Che cosa è successo?" aiuterà.

*Esempi sulla base delle emozioni:*

Quando ti sei sentito *più frustrato* negli ultimi due mesi?

Riesci a ricordare il momento in cui ti sei sentito *più felice* [.....]?

Qual è stata la cosa *più bella* che hai sentito [.....]?

**Raccogli interpretazioni, non opinioni**



Dirigi la loro attenzione alla *storia* e lontano da loro stessi. Assicurati che le tue domande tengano le persone impegnate nell'*interpretazione* e non sulle *opinioni*.

**Suggerimenti:**

*Non chiedere "In questa storia di cosa hai bisogno per risolvere un problema?"*

*Chiedi: "In questa storia che cosa ha bisogno la persona principale per risolvere un problema?"*

*Non chiedere: "Di chi parla questa storia?"*

*Chiedi: "Come ti senti riguardo questa storia?"*

**DISPENZA (maggiori informazioni sulle domande) 20' (presentarsi al gruppo, spiegare che le domande possono aiutare, ma anche manipolare. Discutere su quali potrebbero essere le domande empatiche)**

Tipo di domanda	Caratteristiche	Situazioni nelle quali sono utili
Domande chiuse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si può rispondere con una singola parola o una breve frase;</li> <li>- Fornisce informazioni su fatti;</li> <li>- Sono facili e veloci a rispondere;</li> <li>- Continui il controllo della conversazione con le domande.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apertura di una conversazione: ad es. Dove vivi?</li> <li>- Per testare la comprensione: ad es. Quindi, vuoi trasferirti con noi?</li> <li>- Impostazione dello stato d'animo desiderato (positivo o negativo): ad es. Sei felice del tuo attuale lavoro?</li> <li>- Per ottenere la chiusura di una persuasione: se consegnerò questo domani, firmi ora?</li> </ul>
Domande aperte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inizia con cosa, perché, come, descrivere.</li> <li>- Cerca deliberatamente e una risposta lunga (ed è probabile che ne ottenga una);</li> <li>- Chiede all'intervistato di pensare e riflettere;</li> <li>- Dà opinioni e sentimenti;</li> <li>- Controllo della conversazione nelle mani del rispondente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Follow-up di una domanda chiusa: ad es. Cosa ti piace del posto in cui vivi?</li> <li>- Per saperne di più su una persona: ad es. Cosa ti sta tenendo sveglio in questi giorni?</li> <li>- Per convincere le persone a comprendere l'entità di un problema: ad es. Cosa succederebbe se i tuoi clienti si lamentassero ancora di più?</li> <li>- Per dimostrare che sei interessato: ad es. Come sei stato dopo il tuo ricovero?</li> </ul>
Domande dirette	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chiede direttamente a qualcuno di un argomento / problema</li> </ul>	<p>Esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- C'è stato un tempo in cui eri sorpreso di quanto eri connesso alla comunità?</li> <li>- Ti sei mai chiesto quali sono i motivi di questa riorganizzazione?</li> </ul>
Undirected questions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chiede delle esperienze;</li> <li>- Leggera somiglianza con le</li> </ul>	<p>Esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come è stato l'incontro con il tuo capo oggi?</li> <li>- Riesci a ricordare il tuo momento migliore come padre / figlio / madre / figlia?</li> </ul>



		<p>domande aperte;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Offre soprattutto emozioni e riflessioni oneste;</li> <li>- Le risposte possono riguardare solo in parte argomenti pertinenti al progetto / attività</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puoi farmi un esempio?</li> </ul>
	<p>Domanda "che cosa è successo"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Per ottenere maggiori dettagli da una risposta specifica;</li> <li>- Aiutare ad attivare le risposte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stimolare gli storyteller esitanti o inesperti a iniziare a "raccontare la loro storia".</li> <li>- Quando le persone non danno dettagli sufficienti, ad es. quando indicano solo un momento importante della loro vita senza indicare il perché.</li> </ul> <p>Esempio: "Puoi dirmi cosa è successo il tuo primo giorno di lavoro?" (Vs. Ricorda il tuo primo giorno di lavoro). "E poi cos'è successo?" "Cosa è successo dopo?"</p>
<p><b>Opinioni 5' - 10'</b> Quando lavori con i tuoi beneficiari, potresti ottenere opinioni piuttosto che storie. Sono le storie su come hanno raggiunto queste opinioni che sono di interesse. Quindi, quando qualcuno esprime un'opinione, mettere in discussione (usando i tipi di domande sopracitate o una combinazione di essi), ti permetterà di ottenere spunti interessanti su cui riflettere. Le domande che suscitano una storia in questo caso possono essere: "Parlaci del tempo in cui hai capito per la prima volta gli effetti di .....?"; "Avevi un'altra visione in un altro momento e quando è cambiata?"; "Sì, questa è la tua opinione, ma quale sarebbe un esempio?" La seguente domanda può suscitare una storia quando viene espressa un'opinione: "Sì, questa è la tua opinione, ma quale sarebbe un esempio?" E per domande più concrete, Paul Andrew Costello (2015, Worldwide Storywork) offre alternative come:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Parlaci del tempo in cui hai capito per la prima volta come ..... effetti ...?</li> <li>- Chi ha contribuito a dare forma alla tua opinione su ..... e come / quando / dove è successo?</li> <li>- Ti sei sempre sentito così?</li> <li>- C'è stato un momento in cui hai avuto una visione diversa e quando è cambiata?</li> </ul>			
<b>CONOSCENZE DA ACQUISIRE</b>		Abilità di base nell'ascolto.	





<b>COMPETENZE DA ACQUISIRE</b>	<p>La comprensione di come "fare un passo indietro" e della facilitazione non manipolativa può conferire potere alle persone.</p> <p>Capacità di distinguere tra "simpatia" ed "empatia" come espressioni comportamentali e il loro valore per l'altro.</p>
<b>LINK &amp; MATERIALI</b>	<p>Post-it (diversi colori), penne colorate. Laptop, proiettore e schermo, wifi, lavagna a fogli mobili o lavagna bianca, stanza con almeno un muro da esporre, opportunità per la disposizione circolare di sedie; bevande e snack.</p> <p><u>Riferimenti bibliografici:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Paul Andrew Costello: Worldwide Storywork (2015)</li><li>○ Cynthia Kurtz: Working with Stories. Kurtz-Fernhout Publishing 2014</li><li>○ Friedeman Schulz von Thun: Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Hamburg: rororo 2003 - Illustration: <a href="https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides_model">https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides_model</a></li><li>○ Melis Senova: This Human. Amsterdam: BIS Publishers 2017 (Checklist for Listeners)</li><li>○ Frans de Waal's layers of empathy (Russian dolls). The Age of Empathy 2009</li></ul>

## Unità 5: PRATICA NARRATIVA

<b>OBIETTIVO GENERALE</b>	Apprendere come gestire in maniera efficace la narrative inquiry
<b>OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO</b>	<b>CRITERI DI VALUTAZIONE</b>
OA1: Acquisire l'attitudine a porre domande circolari e sistemiche che stimolino la narrazione	1.1. Gestire la <i>narrative inquiry</i> in un colloquio a due 1.2. Gestire la <i>narrative inquiry</i> in un contesto di gruppo
OA2: Sviluppare conversazioni esternalizzanti	2.1. Sviluppare una conversazione esternalizzante in un colloquio a due 2.2. Sviluppare una conversazione esternalizzante in un contesto di gruppo
OA3: Saper costruire domande secondo i criteri della narrative inquiry	3.1. Comprendere il paradigma del problem solving 3.2. Comprendere il paradigma del solution building e la sua differenza rispetto al problem solving 3.3. Dimostrare di aver acquisito competenze in narrative inquiry attraverso: (a) Costruzione di domande influenti (b) Uso delle domande come strumento di autoanalisi
OA4: Comprendere l'uso della narrative inquiry nel contesto dello storytelling	4.1. Individuare somiglianze e differenze tra storytelling e narrative inquiry 4.2. Individuare almeno 3 modi di applicazione della narrative inquiry in un contesto di storytelling
OA5: Comprendere i valori del paradigma del solution building	5.1. Comprendere i concetti di: (a) Panorama di identità (b) Panorama di azione 5.2. Saper spiegare il concetto di re-authoring
<b>ESEMPI DI ESERCIZI</b>	<p><b>Rompighiaccio (15')</b>            Invitare i partecipanti a condividere le proprie aspettative relativamente a questa Unità didattica ("Perché, secondo voi, le domande sono un aspetto importante dello storytelling?")</p> <p><b>Il professionista dalle molte teste</b>  <i>Fase 1. (15')</i>            Uno dei partecipanti impersona un cliente che riferisce un problema personale (emotivo, relazionale, fisico). Gli altri membri del gruppo, a turno, pongono una/due domande a</p>



testa rivolte ad esplorare la storia del rapporto tra il cliente e il problema.

*Fase 2. (20'- 30' ca)*

Chiedere ai partecipanti di rispondere in forma scritta alle seguenti domande:

- "Individua almeno una domanda che secondo te è stata utile per il cliente. Come mai lo è stata, secondo te?"
- "Individua almeno una domanda che secondo te NON è stata utile per il cliente. Come mai NON lo è stata, secondo te?"

*Fase 3. (15' ca)*

Invitare i partecipanti a condividere le risposte alle domande della Fase 2 con il resto del gruppo.

**Lezione (30'): Le basi filosofiche della Narrative Inquiry**  
(PowerPoint/Prezi)

Spiegare le basi teoriche del Narrative Inquiry, magari prendendo spunto dalle idee e i concetti proposti nelle Unità precedenti.

Spiegare il ruolo del potere nelle relazioni e come questo tema si collega al Narrative Inquiry. Spiegare che le domande hanno potere nell'influenzare le storie delle persone.

Spiegare che l'inquiry è un modo di esprimere interesse e curiosità nei confronti delle storie delle persone.

BREAK (15')

**Lezione (30'): Conversazioni esternalizzanti**  
(PowerPoint/Prezi)

Spiegare le differenze tra discorsi internalizzati ed esternalizzati. Un utile riferimento può essere il seguente (pp. 55-57): [http://rsrc.eu/assets/rsrc-handbook\\_clickable.pdf](http://rsrc.eu/assets/rsrc-handbook_clickable.pdf).

Spiegare la Mappa dell'Esternalizzazione della Terapia Narrativa. Si tratta di un canovaccio che fornisce alcune idee utili per costruire domande il cui obiettivo è:

- Dare un nome al problema
- Esplorare la storia del problema (quando il problema è apparso la prima volta, come si comporta, che obiettivi ha, ecc.)
- Definire quanto spazio ha assunto il problema nella vita della persona

Fornire alcuni esempi sull'esternalizzazione.

**Esercizio di esternalizzazione: "Disegna il tuo problema"**  
(120' ca)



**Disegna il tuo problema (10')**: un modo per sviluppare una mappa esternalizzata del problema.

Il facilitatore chiede ai partecipanti di pensare a un problema o a una questione che li infastidisce e chiede loro di disegnarlo (come se fosse una persona, un mostro, un animale, una cosa...)

**Descrivi il problema 50' - 75'** (in base all'ampiezza del gruppo)

Si tratta di una variazione dell'esercizio del Professionista dalle molte teste. Anche in questo caso, si chiede ai partecipanti di condividere con il resto del gruppo il proprio disegno del problema. Gli altri membri del gruppo pongono domande all'autore del disegno. Tali domande sono ispirate alla Mappa dell'Esternalizzazione ("Quando è apparso il problema per la prima volta?" "Parla? Se sì, cosa dice?" "Come si comporta nel quotidiano?" ecc...).

In seguito il facilitatore chiede ai partecipanti di dividersi in coppie e proseguire con le domande, con alcune accortezze:

- Cogliere frasi e/o parole chiave
- Fare ulteriori domande per approfondire la narrazione da parte dell'autore del disegno
- Dare spazio all'intervistato per raccontare la sua storia, ponendosi in un atteggiamento di ascolto e curiosità
- Ammettere il silenzio. Se l'altra persona non vuole o non sa rispondere a una o più domande, va bene così
- Gestire bene il tempo. Cercare di rispettare la durata dell'esercizio. Se necessario, chiedere al facilitatore più tempo
- Mantenere la conversazione sul problema
- Stimolare nell'intervistato il racconto di esperienze in prima persona

Esempi di DOMANDE ESTERNALIZZANTI:

- Come chiameresti questo problema che influenza la tua vita?
- Se potessi descriverlo, come sarebbe? Maschio o femmina? Giovane o vecchio? Parla? Se sì, cosa dice?
- Quando è apparso questo problema per la prima volta, nella tua vita?
- Quali sono gli obiettivi che il problema ha verso di te e la sua vita?
- In una scala da 0 a 10, dove "0" vuol dire che il problema non influenza la tua vita, mentre "10" vuol dire che il problema influenza completamente la tua vita, che punteggio ha il problema?

Esempi di DOMANDE DI RE-AUTHORING:

- Quali sono i valori per te importanti?
- Ti ricordi di un momento della tua vita, anche solo uno, in cui sei riuscito a tenere a bada il problema?
- Ti ricordi di un episodio della tua vita, anche solo uno, in cui sei riuscito ad agire in maniera efficace sulla base dei tuoi valori?



- Che succederebbe, se tu provassi a seguire i tuoi valori ora che stai affrontando il problema? Che abilità e/o competenze metteresti in atto?

Esempi di DOMANDE SUL PANORAMA D'AZIONE/PANORAMA D'IDENTITÀ:

- Quali intenzioni guidano le tue azioni, quando cerchi di contrastare il problema?
- Quali intenzioni guidano le tue azioni quando cerchi di comportarti in base ai tuoi valori?
- Quali speranze nutri per te e la tua vita?
- Quali principi hai deciso di seguire?
- Quali azioni metteresti in atto per diffondere le tue idee nella tua comunità di appartenenza?



**Condividere idee sul paradigma del solution building (30'ca).**

Spiegare che l'esternalizzazione del problema aiuta il cliente/paziente a creare spazio tra lui e il problema e che, facendo questo, egli ha maggiore possibilità di compiere azioni contro il problema. Partendo da questa idea, chiedere a ogni membro di ciascuna coppia formatasi nell'esercizio precedente, di condividere nel gruppo come aiuterebbero il partner che ha raccontato la sua relazione con il problema. Chiedere al gruppo di suggerire altre domande che la persona potrebbe fare al proprio partner.

**Solution building (45')**

Chiedere al gruppo di riformare le stesse coppie dell'esercizio precedente. In ogni coppia, ciascun partner, a turno, propone all'altro alcune delle domande costruite nella fase precedente insieme al gruppo. Terminata questa fase, il facilitatore propone di condividere con tutto il gruppo le impressioni e le idee emerse mentre,



in coppia, proponevano al proprio partner le domande costruite da tutto il gruppo.

### Disegnare il problema per la seconda volta

Chiedere a tutti i partecipanti di disegnare il problema una seconda volta: Come cambia il disegno, dopo questi esercizi? Perché? Quali domande sono state influenti nella modifica del disegno? Come le si potrebbe migliorare ancora?

### Tree of Life / Albero della Vita (90')

*Fogli formato A3, penne colorate, powerpoint*

L'Albero della Vita (AdV) è un utile strumento di lavoro con bambini, ragazzi e adulti, che può essere applicato in diversi contesti (comunità di rifugiati/migranti, terremotati, persone in burnout, vittime di violenza, ecc.). Ai partecipanti si chiede di disegnare un albero che rappresenta la loro vita, seguendo lo schema del disegno seguente.

#### FOGLIE

Quali sono le persone importanti nella mia vita, viventi e non viventi?

#### FRUTTI

Quali doni ho ricevuto dalla vita?  
Quali eredità mi hanno lasciato le persone importanti per me?



#### RAMI

Quali sono le mie speranze?  
Quali sono i piani che ho su di me e la mia vita?

#### TRONCO

Quali sono i miei valori?  
Cosa è importante per me?  
Quali competenze mi riconoscono gli altri?

#### TERRENO

Dove vivo?  
Cosa scelgo di fare ogni giorno?  
(Il mio panorama d'azione)

#### RADICI

Da dove vengo?  
Qual è il mio retaggio?  
Da dove vengono le mie competenze?

Quando ogni partecipante ha disegnato il suo AdV e l'ha raccontato al resto del gruppo, si può proseguire con la Foresta della Vita, in cui ogni AdV sono messi insieme e il



	<p>facilitatore analizza le similitudini e le differenze tra i vari AdV attraverso l'utilizzo di domande.</p> <p><b>Chiusura (30')</b> Chiedere al gruppo di condividere pensieri e idee sulle attività esperite in questa Unità. Cosa si portano a casa, sul piano teorico? Cosa pensano della pratica dell'esternalizzazione? Cosa pensano dell'utilizzo delle domande al posto delle affermazioni? Come è stato per loro disegnare il problema? L'uso delle domande è utile, secondo loro, per facilitare la narrazione? Se sì, in che modo?</p>
<b>CONOSCENZE DA ACQUISIRE</b>	<p>Comprendere come la condivisione delle storie possa potenziare gli individui e le comunità e apra a possibilità per il futuro</p> <p>Comprendere il significato di "postura non direttiva ma influente"</p> <p>Comprendere cosa sia l'esternalizzazione</p> <p>Comprendere la narrative inquiry e l'uso delle domande circolari</p>
<b>COMPETENZE DA ACQUISIRE</b>	<p>Come gestire la narrative inquiry in maniera appropriata</p>
<b>LINK &amp; MATERIALI</b>	<p><u>Fogli</u> A4 / A3, penne/matite. Computer, videoproiettore, connessione internet, flip-over o lavagna, una parete libera su cui appendere i fogli, spazio per mettere le sedie in circolo.</p> <p><u>Riferimenti bibliografici</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Frühmann P., Hamilton N., Broer Y., Mogensen L., Frezza L., Hamilton J. (2016), Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education. - SFV in cooperation with Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7; available as pdf at: <a href="http://www.rsrc.eu/outputs.html">http://www.rsrc.eu/outputs.html</a>.</li></ul>

## Unità 6: SENSIBILITÀ CULTURALE E CONTESTUALE

<b>OBIETTIVO GENERALE</b>	The learner will know how to adapt for any specific context and cultural differences.
<b>OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO</b>	<b>CRITERI DI VALUTAZIONE</b>
OA1: Comprendere diversi backgrounds educativi e professionali	1.1. Descrivere il background educativo e professionale di almeno quattro partecipanti diversi
OA2: Creare e gestire ambienti sicuri	2.1. Descrivere gli ambienti sicuri adottati per il controllo del contesto e delle differenze culturali in almeno tre diverse situazioni
OA3: Usare strutture di linguaggio comune	3.1. Descrivere dove dovrebbe essere usato il linguaggio comune quando si racconta una storia su base uno-a-uno 3.2. Descrivere dove dovrebbe essere usato il linguaggio comune quando si racconta una storia a un gruppo
<b>ESEMPI DI ESERCIZI</b>	<p><b>PRIME IMPRESSIONI 40' (foto, fogli, penne)</b></p> <p><i>Importante! È davvero facile fare false supposizioni su persone che non conosci.</i></p> <p><b>Problemi affrontati</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Identità personale</li> <li>○ Stereotipi</li> <li>○ Come facciamo ipotesi sulle persone sulla base di pochissime informazioni reali.</li> </ul> <p><b>Obiettivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Confrontare come le persone differiscono nelle impressioni iniziali degli altri</li> <li>• Esplorare come le nostre esperienze passate colorano le nostre prime impressioni</li> <li>• Diventare più consapevoli di come le nostre impressioni influenzano il nostro comportamento verso gli altri</li> </ul> <p><b>Preparazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Seleziona, da riviste, le foto di persone che hanno facce interessanti / differenti / sorprendenti.</li> <li>○ Taglia i volti e incollali sulla parte superiore di un foglio lasciando molto spazio sotto. Dovrai preparare un foglio per partecipante.</li> <li>○ Matite, una per persona</li> </ul> <p><b>Istruzioni</b></p> <p>1. Chiedi ai giocatori di sedersi in cerchio e distribuisci un foglio per ogni persona.</p>





2. Chiedi loro di guardare la foto e di scrivere la loro prima impressione della persona IN BASSO DELLA PAGINA.
3. Quindi chiedere loro di girare la parte inferiore del foglio per nascondere ciò che hanno scritto e per passare il foglio alla persona successiva.
4. Spiega ai giocatori di guardare una seconda immagine e di scrivere la loro prima impressione nella parte inferiore della pagina appena sopra il risvolto, quindi di girare di nuovo la parte inferiore del foglio per nascondere ciò che hanno scritto e passarlo sopra.
5. Ripeti finché tutti abbiano visto ogni foglio.
6. Ora aprite i fogli e fate in modo che tutti confrontino la diversa "prima impressione".

### **Valutazione**

Parla di cosa è successo e cosa hai imparato:

- Come gruppo?
- Quali sorprese c'erano?
- Su cosa hai basato le tue prime impressioni?

Descrivi e condividi le istanze quando hai avuto una prima impressione completamente sbagliata di qualcuno.

- Che cosa è successo come risultato?
- Che cosa ha rivelato questa attività su noi stessi?

### **Suggerimenti per il facilitatore**

Prima di iniziare, assicurati che tutti comprendano le istruzioni. Sarà utile dimostrare dove i giocatori dovrebbero scrivere e come girare la parte inferiore del foglio.

Fai girare i fogli abbastanza velocemente, non lasciare che la gente pensi troppo a lungo. Sono le loro prime impressioni che vuoi.

Evita di scegliere immagini di personaggi famosi o celebrità.

Cerca di includere una grande varietà di persone, incluse persone di diverse età, culture, gruppi etnici, abilità e disabilità ecc.

Preparati per alcune discussioni feroci sugli atteggiamenti. A seconda delle dimensioni del gruppo, i commenti potrebbero non essere sempre anonimi. Non permettere ai giocatori di criticare l'un l'altro per le loro opinioni, ma concentrare la discussione sui commenti effettivi.

Mostra il Video "All that we share"



### **Sensibilità culturale 10' powerpoint / dispensa**

La sensibilità culturale consiste nell'essere consapevole del fatto che esistono differenze culturali e somiglianze tra le persone senza assegnare loro un valore: positivo o negativo, migliore o peggiore, giusto o sbagliato. Significa essere consapevoli che le persone non sono tutte uguali e che si riconosce che la propria cultura non è migliore di qualsiasi altra.

### **Un linguaggio comune 20' (interattivo)**

Per mostrare come le culture possono differire nella percezione di parole o frasi, e come le storie possono influire su questa percezione (aiutano a superare queste differenze, perché puoi fare domande sulle storie - cosa significa? Ecc)

Chiedi ai partecipanti: (esempi) (possiamo anche usare i post-it)

"Cosa significa 'pioggia' per te?"

"Cosa significa "povertà" per te?"

"Cosa significa "matrimonio" per te?"

etc.

"Cosa significherebbe per un  
[migrante/rifugiato/ecc]?"

Considera anche i problemi di alfabetizzazione, utilizzare il disegno è appropriato per coloro che hanno basse competenze linguistiche e possono supportare la comunanza in un gruppo eterogeneo. Ecco perché **lo storytelling ha un grande vantaggio rispetto alla scrittura...**

Facilitatore: "Se comprendiamo il significato che noi e gli altri diamo a parole, frasi, storie, possiamo connetterci e parlare la stessa lingua o, almeno, concordare che accettiamo le differenze"

Interattivo/lavoro di squadra! (creatività)

**Anthony e Ali 50' / una palla / carta e penna per l'osservatore / lavagna a fogli mobili e pennarello.**

### **Problemi affrontati**

- (Culturali) Stereotipi

### **Obiettivi**

- Esplorare le immagini, abbiamo persone di altre culture, gruppi sociali, ecc.
- Essere consapevoli di come queste immagini condizionano le nostre aspettative sulle persone che appartengono ad altri gruppi.



### Istruzioni

1. Chiedi alle persone di sedersi in cerchio.
2. Chiedi a uno di loro di essere l'osservatore. Spiega che dovrà sedersi fuori dal cerchio e scrivere la storia che verrà creata.
3. Spiega al resto del gruppo che insieme creeranno una storia cooperativa. Per questo useranno una palla.
4. Quindi dì: "Questa è la storia di [nome, tipico del tuo paese], un giovane di [il tuo paese / città]" e passa la palla a un membro del gruppo e invitali a continuare con il prossimo o due frasi della storia, e poi passare la palla a qualcun altro.
5. Continua in modo che la storia sia costruita in cooperazione.
6. Dopo 10 o 12 turni, chiedi la palla e dì: "[nome] conosce Ali, un ragazzo / uomo [migrante / rifugiato] che ha anche una storia" e passa la palla a qualcuno nel cerchio e chiedi loro per iniziare a raccontare la storia di Ali.
7. Termina l'attività dopo circa 10 o 15 minuti.

### Debriefing e valutazione

Chiedi all'osservatore di leggere gli appunti presi riguardo alle storie.

Poi chiedi al gruppo di dire cosa le storie di Anthony e Ali raccontano riguardo le loro vite diverse e prosegui con i commenti su come questo si correla all'immagine che abbiamo dei giovani uomini provenienti da Irlanda e Marocco. Prendere appunti sui nodi principali sulla lavagna a fogli mobili.

Chiedi da dove provengono queste immagini. Tutti hanno immagini simili di Irlanda del Nord e Marocco? Perché? Perché no?

### Sensibilità contestuale 10' *powerpoint / dispensa*

Il dominio della sensibilità contestuale sottintende che le persone sono sensibili agli stereotipi e cercano di accettare incondizionatamente gli altri al valore nominale. Possiamo aggiungere qualità come presa di prospettiva, per vedere il mondo come gli altri lo vedono e percepiscono; una tolleranza per l'ambiguità, in cui le persone mostrano la capacità di accettare interpretazioni multiple della stessa situazione. E infine, attenzione a ultimatum prematuri.

**Argomento: Trovare gli strumenti giusti *strumenti powerpoint***

(Interattivo)



Ogni partecipante analizza quale strumento è il migliore per raccogliere storie con la propria comunità / beneficiari, condividendone le ragioni con il resto del gruppo. Per questo, vengono utilizzati documenti in bianco, in alto viene indicato lo strumento selezionato e sotto le parole chiave sulle motivazioni. Quindi i partecipanti si intervistano sulla selezione. Il trainer modera la conversazione. Per 15 partecipanti, i gruppi sono divisi in 3 gruppi più piccoli, in modo da garantire che i gruppi non si rivolgano allo stesso tipo di partecipanti (per esempio con i beneficiari con cui lavorano, o per quanto riguarda la loro formazione / istruzione professionale). L'idea è quella di generare un mix nei gruppi di persone che lavorano con gruppi diversi a rischio (migranti, minori, disoccupati, ecc.) E con diversi background professionali / educativi (psicologi, assistenti sociali, badanti ecc.). Quindi i gruppi si sciolgono e si raggruppano di nuovo, ma ora, in base alla somiglianza nel tipo di beneficiari, discutono gli strumenti e le sfide degli altri e danno un feedback sulle loro conclusioni.

**Il ruolo e i requisiti del facilitatore / professionista**  
*45' parzialmente interattivo / powerpoint / dispensa*

**Argomento: Relazioni di potere (app. 45')** Rapporti di potere → Rispetto - Umiltà

(Interattivo, Powerpoint / Prezi & video)

Il formatore spiega come i rapporti di potere influenzino i risultati dell'attività di storytelling, sia dal punto di vista della relazione tra il facilitatore della sessione e la comunità, sia all'interno della comunità. Il formatore spiega che la mappatura della comunità può essere utilizzata per rivelare le relazioni (di potere) all'interno della comunità (video che valuta la comunità).

(Interattivo) Ogni partecipante spiega la propria relazione con la comunità con cui lavora e analizza il tipo di rapporto di potere esistente secondo loro. Sulla base dell'obiettivo del loro lavoro con la comunità, identificheranno quali informazioni sono condivise e perché hanno optato per esse. Altri partecipanti danno feedback. Il formatore fa loro delle domande.

**Argomento: Rispetto per i contesti educativi e professionali (app 45')**

(Interactive)

Il formatore spiega, usando una storia personale / professionale ("quando ho fatto esplodere"), un'esperienza di ciò che accade se il background educativo / livello o il contesto professionale delle persone con cui stai lavorando non viene rispettato. (5')

(Interactive 5')

Il trainer invita i partecipanti a gruppi di 3 con il seguente incarico (20'):

3 partecipanti si scambiano storie simili 'soffiandolo' (3



	<p>x massimo 5 ', il formatore tiene il tempo); gli ascoltatori prendono appunti delle storie includendo in entrambe le storie la seguente considerazione:</p> <p>Lui / lei lavorerà con te a partire da domani. Sareste in grado di distaccarvi dalla storia che avete ascoltato e mettere in discussione le opinioni e / o le opinioni che avete avuto mentre ascoltate la storia?</p> <p>Il formatore invita a un circolo di racconti brevi in cui i partecipanti condividono le loro considerazioni, dopo di che tutti discutono su come queste situazioni potrebbero essere evitate. (20')</p> <p>Il trainer riassume. (5')</p> <p><b>Etica e trasparenza</b></p> <p>Video Trasparenza (RSRC)</p> <p><i>Etica e trasparenza powerpoint</i></p> <p><b>Distanza narrativa e percezione del valore</b></p> <p><i>Definizioni powerpoint</i></p> <p>Distanza narrativa e percezione del valore</p> <p><b>Posti terzi / settings sicuri (dove incontrarsi) (app 30')</b></p> <p><i>(Interattivo e powerpoint)</i></p> <p>I partecipanti sono raggruppati in linea con le idiosincrasie delle loro comunità / beneficiari. Parlano delle caratteristiche fisiche del "terzo spazio" per lavorare con la propria comunità. Invitali a identificare problemi specifici o circostanze aggiuntive che devono essere prese in considerazione sia per quanto riguarda lo spazio fisico, sia per l'ambiente corretto, come cultura, tradizione, età, sesso, ecc..</p> <p>POWERPOINT / DISPENSA</p> <p><b>Strumenti che elicitano le storie</b></p> <table border="1"> <tr> <td><b>Colloquio apprezzativo</b></td> <td>Stabilire un punto di partenza, esplorare la situazione, le cause e le risorse a disposizione</td> </tr> <tr> <td><b>Colloquio individuale</b></td> <td>Argomenti delicati</td> </tr> <tr> <td><b>Disegno di un momento/evento importante</b></td> <td>Individuare un momento trasformativo per la persona o il gruppo</td> </tr> <tr> <td><b>Colloquio a coppia</b></td> <td>I partecipanti, divisi in coppie, si scambiano informazioni e impressioni</td> </tr> </table>	<b>Colloquio apprezzativo</b>	Stabilire un punto di partenza, esplorare la situazione, le cause e le risorse a disposizione	<b>Colloquio individuale</b>	Argomenti delicati	<b>Disegno di un momento/evento importante</b>	Individuare un momento trasformativo per la persona o il gruppo	<b>Colloquio a coppia</b>	I partecipanti, divisi in coppie, si scambiano informazioni e impressioni
<b>Colloquio apprezzativo</b>	Stabilire un punto di partenza, esplorare la situazione, le cause e le risorse a disposizione								
<b>Colloquio individuale</b>	Argomenti delicati								
<b>Disegno di un momento/evento importante</b>	Individuare un momento trasformativo per la persona o il gruppo								
<b>Colloquio a coppia</b>	I partecipanti, divisi in coppie, si scambiano informazioni e impressioni								



	<b>Colloquio di gruppo</b>	Per gruppi omogenei (per età, professione, livello socioculturale, ecc.)
	<b>Storia raccontata due volte</b>	Ogni membro del gruppo ripete una storia su un dato argomento
	<b>Time line (Kurtz)</b>	Mettere in forma grafica gli eventi cronologici di una storia
	<b>Time line (Frühmann)</b>	Sottolineare i momenti topici della storia
	<b>Diario</b>	Personale e di gruppo: Raccontare le storie quotidiane, riflettere su e discutere di diversi argomenti. "C'è una storia in ogni cosa".
	<b>I quattro cesti</b>	Personale e di gruppo: Presentarsi e costruire fiducia e connessione. Individuare esperienze e percorsi comuni a livello comunitario
	<b>Lettere e conversazioni</b>	In contesti interculturali e intercomunitari. Leggere le storie prima di giudicare. Le storie stimolano la conversazione e il confronto
	<b>Story Circle</b>	Esplorare e condividere esperienze individuali e collettive che hanno avuto e/o avranno impatto sulla comunità. "Cibo per la mente e la costruzione di senso"
	<b>Storie che dimostrano apprezzamento</b>	Collezionare storie di successo e best practice. "Cibo per la mente e la costruzione di senso", ma anche per azioni future
	<b>Albero della Vita</b>	Permette di parlare della propria vita in modo potenziante. Un approccio declinabile in diversi contesti.
	<b>Storie attraverso fotografie</b>	Dare testimonianza della propria comunità attraverso foto per identificare questioni problematiche e storie legate a tali questioni
	<p>Inoltre, l'uso della musica o della pantomima può essere utile per superare i problemi di comunicazione legati al linguaggio e può essere usato come alternativa per disegnare un momento importante, ad es. spiegare un momento importante attraverso una canzone o una musica che riflette ciò che si è sentito in quel momento, o chiedere di usare la pantomima per esprimere i loro sentimenti.</p> <p>POWERPOINT / DISPENSA ETICA E TRASPARENZA</p> <p><b>Rapporti di potere</b> (video di valutazione della comunità)</p> <p>Quando lavori con la tua comunità, devi essere consapevole che a causa delle caratteristiche del tuo gruppo target (persone a rischio) c'è una grande</p>	



possibilità che esista una relazione di potere, in cui hai un certo livello di potere sulle persone nella tua comunità. Questo può essere dovuto al fatto che hai determinate informazioni riguardanti l'attività narrativa e il suo scopo, o perché hai il potere di prendere decisioni che influenzano direttamente la loro vita e il loro benessere.

Per quanto riguarda la potenza delle informazioni, è possibile fornire loro i seguenti tipi di informazioni, che sono utili (o meno) a seconda della situazione:

### ETICA E TRASPARENZA

COSA DIRE ALLE PERSONE...	È UTILE SE HAI...	MA NON SE NON HAI...
Obiettivi del progetto  In che modo puoi aiutarli	Elevato livello di interesse  Percezione di ricevere molti benefici	Basso livello di interesse  Percezione di ricevere pochi benefici  L'obiettivo di cambiare un'organizzazione  L'obiettivo di cambiare le persone
Chi è coinvolto nel progetto (sponsor, beneficiari, storyteller, leader di comunità, ecc.)	Bassa distanza narrativa  Percezione che lo storytelling sia un approccio di valore  Idea che nella relazione di aiuto il gap di potere debba essere ridotto	Elevata distanza narrativa  L'idea di avere poco valore nella tua vita  L'idea che nella relazione di aiuto il gap di potere debba essere mantenuto
Perché vuoi sentire le loro storie	Persone curiose all'idea di raccontare storie  Persone disposte a investire il loro tempo  Storyteller poco esperti  Persone desiderose di raccontare la loro storia	Persone non curiose di raccontare le loro storie  Persone non disposte a investire il loro tempo  Storyteller esperti  Persone non desiderose di raccontare la loro storia



	Cosa succederà alle loro storie	<p>Elevata distanza narrativa</p> <p>L'idea di avere poco valore nella tua vita</p> <p>L'idea che nella relazione di aiuto il gap di potere debba essere mantenuto</p> <p>Questioni personali/emotive</p> <p>Desiderio di esporti</p>	<p>Bassa distanza narrativa</p> <p>Percezione che lo storytelling sia un approccio di valore</p> <p>Idea che nella relazione di aiuto il gap di potere debba essere ridotto</p> <p>Poco desiderio di esporti</p>
	<p><b>POWERPOINT / DISPENSA</b></p> <p><i>Distanza narrativa bassa e alta</i></p> <p>In breve, la distanza narrativa riguarda il dare significato e il senso.</p> <p>La bassa distanza narrativa è in grado di comprimere le informazioni in modo significativo o di espandere in modo significativo le informazioni compresse. Maggiore è la distanza narrativa in un evento della storia (o informazioni fornite), meno significativa è la ri-espansione, il che significa che possono verificarsi errori di interpretazione o rifiuto della tua storia o informazione.</p> <p><i>Percezione del valore basso e alto</i></p> <p>Lavorerai con persone che sentono di dover essere obbedite o sentirsi ignorate? Con persone che sono abituate ad avere autorità, dovrai dimostrare la tua dignità. Con persone che si sentono ignorate o hanno paura di lasciarsi ascoltare, potrebbe dover convincere che davvero vuoi sentire le loro voci.</p> <p>Alcune persone potrebbero non pensare che il tuo lavoro non sia così importante come pensi. Potrebbe essere necessario vendere il proprio lavoro (o progetto) per attirarli attraverso l'intrattenimento e l'impegno (attività) e creando un senso di scopo.</p> <p><i>Differenziale di potenza basso e alto</i></p> <p>Come ti percepiscono i tuoi partecipanti o clienti? Come un aiutante amichevole o una forza ostile? Si sentono al sicuro quando chiedi loro di condividere storie? Che ne è della loro privacy?</p>		





	<p>Non dare per scontato che lo sappiano già, chiedi, perché le persone potrebbero essere più caute di quanto pensi.</p> <p>Inoltre, se sceglierai due gruppi (o individui) e uno è più interessato dell'altro, potresti voler usare due metodi diversi per parlare con loro.</p> <p>Video</p> <p>POWERPOINT / DISPENSA</p> <p><b>Rispetto per I background educativi e professionali</b></p> <p>1. Rispetto. Rispettare significa fare un passo indietro abbastanza da posizionarsi come un uguale verso l'altro / il pubblico.</p> <p>2. Empatia. Ascoltare empaticamente significa privare te stesso, esercitare l'umiltà, potenziare l'altro.</p> <p>3. Umiltà. Rispettare l'altro significa essere umili. L'umiltà è la nostra difesa contro le paure, i pregiudizi e le decisioni affrettate. L'umiltà ci consente di ascoltare apertamente e completamente gli altri, diventando consapevoli dei nostri limiti.</p> <p>Confrontando la propria prospettiva con quella dell'altro - determinando ciò che potrebbe essere di aiuto per l'altro - è il fondamento dell'empatia più sviluppata.</p>
<b>CONOSCENZE DA ACQUISIRE</b>	<p>Capacità di valutare i giusti strumenti di comunicazione e applicarli.</p> <p>Capacità di valutare i tipi necessari di domande per diverse situazioni e pubblico (ad esempio bambini, anziani, traumatizzati ...).</p> <p>Capacità di mostrare un atteggiamento umile e rispettoso.</p>
<b>COMPETENZE DA ACQUISIRE</b>	<p>Conoscenza e capacità di utilizzare la mappatura e la valutazione delle relazioni di potere in diversi contesti.</p> <p>Conoscenza di come creare uno spazio sicuro per diversi individui / gruppi.</p>



**LINK & MATERIALI**

Penne / matite colorate; Carta da disegno A4; nastro adesivo per fissarlo al muro. Computer portatile, schermo di proiezione, wifi, lavagna a fogli mobili o lavagna bianca, spazio con almeno una parete da esporre, possibilità di disposizione circolare delle sedie; bevande (caffè, tè, acqua) e snack (ad esempio biscotti) per il massimo comfort.

Riferimenti bibliografici:

- Frühmann P., Hamilton N., Broer Y., Mogensen L., Frezza L., Hamilton J. (2016), Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education. - SFV in cooperation with Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7; available as pdf at: <http://www.rsrc.eu/outputs.html>.
- RSRC – Video on Transparency: <http://www.rsrc.eu/3.-instruction-videos.html>
- TV2 Denmark “All that we share” video: <https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhVO1Tc>

## Unit 7: CREARE NUOVE STORIE

<b>OBIETTIVO GENERALE</b>	I discenti dovrebbero comprendere gli elementi essenziali di una storia e applicarli nella costruzione di nuove storie. Inoltre, dovrebbero essere in grado di raccontare le loro storie a un uditorio.
<b>OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO</b>	<b>CRITERI DI VALUTAZIONE</b>
LO1: Capire come visualizzare una storia	1.1. Identificare e descrivere quattro sensi da considerare quando si visualizza una storia
OA2: Comprendere come selezionare i dettagli chiave da mostrare e comunicare	2.1. Usare descrizioni, similitudini e metafore per: (a) Descrivere brevemente un paesaggio e identificare almeno quattro dettagli chiave che coinvolgono i sensi (b) Descrivi un viaggio attraverso il paesaggio
OA3: Capire la Struttura di una storia	3.1. Individuare come la struttura della storia può aiutare nella creazione di una nuova storia attraverso: (a) Delineare una storia familiare (o vecchia) e identificare quattro elementi strutturali chiave usati nella storia (b) Delineare una possibile nuova storia usando elementi chiave simili (c) Praticare la voce come elemento di raccontare una storia
OA4: Creare una nuova storia	4.1. Individuare come la struttura della storia può essere utile per creare nuove storie future per singoli o gruppi: (a) Identificare almeno tre vantaggi positivi di creare una nuova storia futura (b) Dimostrare brevemente almeno tre diversi mezzi o metodi per consegnare una storia 4.2. Creare una nuova storia
<b>ESEMPI DI ESERCIZI</b>	<p>Attività di insegnamento e apprendimento: (Carta A3, pastelli a olio)</p> <p><b>Esercizio 1: Fase uno (gioco Paesaggio</b> – riscaldamento della visualizzazione creativa) 15' + 15'</p> <p><b>Trainer:</b> Ricorda un posto all'aperto, da qualche parte dove sei stato. Immagina di trovarti nel mezzo di quel luogo (potrebbe essere utile chiudere gli occhi).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Guardati intorno. Cosa vedi in lontananza? Cosa vedi che ti è vicino?</li> </ul>



- Cosa puoi sentire che ti è vicino? Cosa puoi sentire che è in lontananza?
- Cosa percepisci con l'olfatto?
- Che emozioni provi?

Scrivilo

**Trainer:** Immagina di lasciare il posto. Scegli il tuo mezzo di trasporto. Stai viaggiando. *Come ti fa sentire? Ci sono particolari punti di riferimento lungo la strada?*

*Incontri qualcuno. Qual è l'interazione? Quali sono le emozioni che senti?*

- Si viaggia, con lo stesso mezzo di trasporto o un'altro. Prendi la persona che hai incontrato con te o l'hai lasciato indietro? Come ti senti a guardare l'interazione?
- Arrivi in un posto diverso
- Guardati intorno. Cosa vedi che è lontano? Cosa vedi che ti è vicino?
- Cosa puoi sentire che ti è vicino? Cosa puoi sentire che è in lontananza?
- Cosa puoi odorare?
- Che emozioni provi?

Scrivilo

### **Esercizio 1: Fase due (20')**

**Trainer:** Ora hai una storia molto semplice. Hai un punto di partenza e un punto finale. Qualcosa accade - c'è un viaggio. C'è un personaggio secondario che può influenzare o meno il viaggio.

Qualcosa è cambiato durante la storia?

In che modo il secondo posto è diverso dal primo?

- Considera come racconteresti questa storia.
- Considera come racconteresti questa storia a un bambino di cinque anni.
- Considera come racconteresti questa storia a tua nonna.
- Considera come racconti questa storia a qualcuno cieco dalla nascita.
- Rifletti sui cambiamenti che faresti per diversi ascoltatori.
- Cambieresti la lingua che usi?
- cambieresti gli elementi che enfatizzi e quelli che ridimensioni?
- Cambieresti metafore o similitudini?
- Cambieresti il tono della storia?

Prendere appunti per tutte queste opzioni

### **Esercizio 1: fase tre (20')**



**Trainer:** Rifletti sulla tua storia.

Cosa nella tua storia illustra piuttosto che affermare semplicemente un'emozione? (Ad esempio piuttosto che "Ero felice" prova "Avevo un grande sorriso sulla mia faccia".)

In che modo il tuo secondo personaggio influenza le tue emozioni?

Quali sono i fattori di interesse nella tua storia o che potrebbero essere aggiunti per migliorare la tua storia?

Per esempio:

*incertezza - esagerazione - eventi imprevisi - obiettivi / intenzioni / sentimenti comprensibili del protagonista - un punto/i di svolta: l'obiettivo è raggiungibile (vittoria) o si preannuncia una sconfitta (o morte certa) - identificazione con i problemi del protagonista - creatività: usando analogie, metafore, tragedie, commedie, sorprese (contro aspettative) - discontinuità: interrotte da episodi "irrilevanti" dell'occhio o storia in una storia (trama, pensate a "mille e una notte")*

Controlla la tua storia e apporta le modifiche che desideri.

### **Esercizio 2: utilizzo di immagini (15')**

Considera una singola immagine che possa illustrare al meglio la tua storia.

Disegna quell'immagine o descrivila in una frase usando i materiali artistici.

Aggiungilo alla galleria insieme alle IMMAGINI dei partecipanti.

Rifletti sul motivo per cui hai scelto quell'immagine.

### **Esercizio 3: storie raccontate due volte (10' + 10' + 5')**

Lavorando in coppia racconta la tua storia al tuo partner.

Ascolta la storia del tuo partner.

Racconta la storia che hai appena ascoltato e commenta ciò che pensavi fosse interessante o importante in quella storia.

### **Esercizio 4: popolamento delle strutture della storia 45'**

In gruppo discutere La Colonna Vertebrale della Storia (originato da Ken Adams e offerto da Hutchens 2015) e la Struttura del Racconto Popolare proposto da Cynthia Kurtz. (5')

Come gruppo scegli una storia familiare ed esplora in che modo corrisponde a queste due strutture. (10')



Esercizio (10' + 10' - 30', a seconda delle dimensioni del gruppo)

In gruppi più piccoli, con un massimo di cinque, crea una nuova breve storia usando La Colonna Vertebrale della Storia, con ogni partecipante che contribuisce.

Ogni gruppo condivide la sua storia con il gruppo.

Formatore: per semplificare l'operazione, offri "cubetti di storie" al gruppo ("Rory's Story Cubes"; puoi acquistarlo online).

### **Esercizio 5: usare la struttura della storia per aiutare la creazione di storie future**

**Storia "dal basso verso l'alto" (Discussione 10', craft 30' + 60' (condivisione) = 90')**

Come gruppo discuti su come usare una storia strutturata potrebbe aiutare a creare una storia futura positiva per un individuo o un gruppo.

Considera come l'utilizzo di una struttura di racconto popolare possa contribuire a creare un percorso verso il raggiungimento di un'ambizione o una situazione futura desiderata.

Considerare come utilizzare i concetti di **contesto, svolta, azione, inversione e risoluzione** possa essere d'aiuto, per esempio:

- Identificazione e definizione degli obiettivi
- Riconoscere una valutazione realistica della tua posizione attuale
- Riconoscere gli ostacoli all'azione e superarli
- Valutare gli steps da fare
- Riconoscere che le battute d'arresto fanno parte del processo e possono essere superate
- Raggiungere una risoluzione soddisfacente

Individualmente, brevemente delineare una storia futura per te o un altro individuo o gruppo utilizzando la struttura del racconto popolare. Crea una linea temporale semplice usando brevi note o disegni.

Esercizio (storia "dal basso verso l'alto")

**Trainer:** può mostrare il video "storia dal basso verso l'alto" (RSRC), segue i requisiti della struttura del racconto popolare.



Lavorando individualmente, crea una storia "dal basso" usando la struttura del racconto popolare che **inizia con la risoluzione (lo stato desiderato)**.

La storia può essere una finzione ambientata in qualsiasi paesaggio o genere. Potrebbe essere una storia per una comunità o una storia importante per te.

Immagina il **culmine / trasformazione** della storia. Qual è il setting? Di cosa hai bisogno per descriverlo? Cosa è cambiato dall'inizio della storia?

Immagina **l'inizio della storia**. Qual'è il setting? Di cosa hai bisogno per descriverlo? Che succede? Chi è presente?

L'uso di carta e penna crea una linea temporale con **Contesto e Risoluzione** in atto. Costruisci la storia che interviene indicando sulla cronologia come la storia passa attraverso **Punti di svolta, Azioni e Capovolgimenti**.

Ricorda che questi eventi possono accadere più di una volta. Usa le note brevi solo sulla timeline. In alternativa, usa i disegni per illustrare il progresso della storia, creando uno storyboard.

Considera come racconterai la storia. Di quanti dettagli hai bisogno? Chi sono aiutanti o avversari? Quali sono gli strumenti e le competenze di cui hai bisogno? Quali ostacoli devono essere presi?

Condividi la storia con altri partecipanti, in piccoli gruppi o in plenaria se il tempo lo consente.

#### **Verifica:**

Post-its: Cosa porti con te da questo giorno?

+

Se la fine del corso: qual è stata la più importante esperienza di apprendimento di questo corso?

#### **Materiale di supporto**

##### **La colonna vertebrale della storia**

La struttura della colonna vertebrale è il modo più semplice per creare una storia. La presentazione qui di seguito deriva da Kenn Adams, un attore e drammaturgo che lo introdusse come esercizio per il teatro dell'improvvisazione (Hutchens, 2015, p.165). La stessa struttura della colonna vertebrale è legata allo sviluppo della storia presso Pixar Studios e alla sceneggiatura di Hollywood.

(Come proposto da Hutchens, 2015):

a. C'era una volta ... / Ogni giorno ... (questa è l'impostazione oggi)



b. Ma un giorno ... (evento catalizzatore)

c. Per questo ... / E per quello ... / E per quello ... (azioni e conseguenze, ripeti se necessario)

d. Fino alla fine (climax / momento di cambiamento / trasformazione)

e. Ed ecco perché ... / E da allora ... (apprendimento chiave / un mondo diverso)

### La Struttura del Racconto Popolare

Ci sono più punti di vista sulla struttura delle storie. Hanno tutti delle somiglianze. La struttura più comune e universale è quella del **racconto popolare**. Secondo alcuni linguisti potrebbe essere così che questa struttura è incorporata nel nostro DNA. È già "nei nostri geni" e lo troviamo in quasi tutte le storie che raccontiamo. La ricerca ha dimostrato che se si racconta ai bambini piccoli (+/- età cognitiva 6-7) una storia in un ordine diverso e si lascia che raccontino la storia, essi "automaticamente" raccontano la storia nel giusto ordine. Probabilmente siamo già cablati per riconoscere una storia quando nasciamo. Sembra naturale, conoscendo il valore adattativo della storia. Incredibile, non è vero?

Accanto alla struttura del racconto popolare dall'unità 1, vi è la struttura di racconto popolare di Cynthia Kurtz (2015). Useremo questa per l'esercizio:

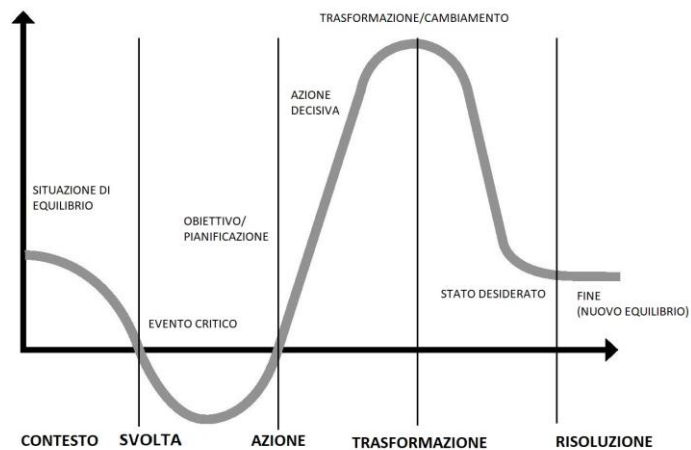
**1. Contesto/Setting** -- introduzione dell'impostazione e dei personaggi, spiegazione dello stato delle cose

**2. Svolta** -- il dilemma o il problema o l'inizio di un evento che avvia la storia

**3. Azioni** -- come le persone nella storia rispondono al dilemma o al problema

**4. Trasformazione** -- complicazioni, ulteriori difficoltà, sfide, cose che vanno male

**5. Risoluzione** -- l'esito della storia e le reazioni ad esso







<b>CONOSCENZE DA ACQUISIRE</b>	<p>Abilità di base nella creazione di una nuova storia e comprensione degli elementi essenziali.</p> <p>Capacità di esplorare l'emozione in una storia.</p> <p>Capacità di raccontare una storia a differenti tipi di pubblico</p> <p>Abilità di utilizzare la visualizzazione e come modificare una storia per raccontarla.</p>
<b>COMPETENZE DA ACQUISIRE</b>	<p>Comprensione degli elementi minimi necessari per creare una nuova storia.</p> <p>Comprensione dell'importanza delle emozioni nella storia e di come potrebbe essere comunicata.</p> <p>Comprensione dell'importanza del linguaggio, delle immagini, della similitudine e della metafora nel comunicare con tipi differenti di pubblico.</p> <p>Comprensione delle strutture della storia e della loro applicazione nella creazione di una storia (futura) potenziante.</p> <p>Capire come creare archivi di storie possa aiutare a creare una nuova storia futura per singoli o gruppi.</p>
<b>LINK &amp; MATERIALI</b>	<p>Fogli A3, pastelli a olio. Stanza con almeno un muro da esporre, possibilità di disposizione circolare delle sedie; bevande e snack.</p> <p><u>Riferimenti bibliografici</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ The Story Spine (originated by Ken Adams and offered by Hutchens 2015)</li><li>○ The Folk Tale Structure proposed by Cynthia Kurtz, (Edward Branigan, Narrative Comprehension and Film, 1992)</li><li>○ (Hutchens, 2015, p. 165).</li><li>○ Frühmann P., Hamilton N., Broer Y., Mogensen L., Frezza L., Hamilton J. (2016), Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education. SFV in cooperation with Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7; available as pdf at: <a href="http://www.rsrc.eu/outputs.html">http://www.rsrc.eu/outputs.html</a>.</li></ul>

## 6. BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

- CEDEFOP (2018) *European Qualification Framework*.  
<http://www.cedefop.europa.eu/sl/events-and-projects/projects/european-qualifications-framework-egf> (last retrieved: 15.04.2019).
- CEDEFOP (2014) *Terminology of European education and training policy Second edition, a selection of 130 key terms*.  
[http://www.cedefop.europa.eu/files/4117\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf) (last retrieved: 15.04.2019).
- European Commission: *Find and Compare Qualifications Frameworks*.  
<https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare> (retrieved: 15.04.2019).
- European Parliament, Council of the European Union: *European Qualifications Framework - Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008, Official Journal C 111, 6.5. 2008*: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506(01)&from=EN) (last retrieved: 15.04.2019).
- International labour organisation (2012) *INTERNATIONAL STANDARD CLASSIFICATION OF OCCUPATIONS ISCO-08*  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/.../wcms\\_172572.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/.../wcms_172572.pdf) (last retrieved: 15.04.2019).
- Kennedy, D. *Writing and Using Learning Outcomes A Practical Guide*,  
<https://www.cmepius.si/wp-content/uploads/2015/06/A-Learning-Outcomes-Book-D-Kennedy.pdf> (last retrieved: 15.04.2019).
- OCNNI, <https://www.ocnni.org.uk/units/oral-storytelling-skills-for-performance-f5055034/> (last retrieved: 15.04.2019).