

# CREARE FIDUCIA NEI CONTESTI SPORTIVI

Idee, strumenti, attività per favorire un  
clima di fiducia tra operatori sportivi,  
bambini, adolescenti e giovani



TOOLKIT 2024



Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza  
per la Regione Siciliana



Progetto realizzato con il contributo del  
Dipartimento  
per le politiche della famiglia  
Presidenza del Consiglio dei ministri



Associazione per la Mobilitazione Sociale (AMS)



IUL  
UNIVERSITÀ TELEMATICA DEGLI STUDI



UNIONE degli ASSESSORATI

*Il presente documento è realizzato nell'ambito delle attività del progetto denominato La fiducia in gioco - CUP I69J21004270001, finanziato dall'Avviso pubblico per il finanziamento di progetti per la protezione ed il sostegno di minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale, del 18 novembre 2019, pubblicato in G.U. n.270 del 18 novembre 2019. Linea d'intervento D – Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia.*

*Promosso da:*



Progetto realizzato con il contributo del



Dipartimento  
per le politiche della famiglia  
Presidenza del Consiglio dei ministri



## INTRODUZIONE

L'importanza di creare un ambiente sano e sicuro all'interno dei contesti sportivi, in cui si possano sviluppare l'intelligenza emotiva, l'autostima e la socializzazione, è fondamentale per il benessere dei giovani atleti. Il toolkit è uno strumento innovativo e moderno e si rivolge agli operatori sportivi che desiderano andare oltre l'aspetto puramente fisico dell'attività sportiva e contribuire all'educazione ed alla crescita personale dei propri allievi. L'obiettivo è quello di fornire agli operatori sportivi gli strumenti e le risorse necessarie per creare un ambiente in cui i giovani possano sviluppare le loro capacità atletiche, ma anche imparare importanti competenze per la vita, come la gestione delle emozioni, la fiducia in sé stessi e la capacità di collaborare con gli altri.

Sei un operatore sportivo e/o ti occupi di coordinare l'attività motoria di giovani e giovanissimi atleti? Sei interessato allo sviluppo, l'allenamento ed il monitoraggio delle competenze sociali ed emotive dei tuoi giovani atleti?

Allora questo toolkit fa proprio al caso tuo!

Il toolkit si struttura in cinque parti:

- prima parte teorico/introductiva: contestualizza e spiega gli interventi in base agli obiettivi formativi che sono stati individuati;
- seconda parte: giochi, attività, suggerimenti ed istruzioni per rendere gli interventi efficaci ed adeguati agli scopi;
- terza parte: attività di monitoraggio e valutazione da parte degli operatori;
- quarta parte: glossario e mappa concettuale delle tematiche e degli argomenti affrontati all'interno del toolkit;
- quinta parte: contatti e canali di supporto agli operatori nell'utilizzo quotidiano del toolkit, delle attività che prevede e dei metodi d'approccio proposti.

Questo strumento è un'importante risorsa per chi ha il difficile compito e l'enorme responsabilità dello sviluppo fisico, personale e sociale di giovani e giovanissimi che si affacciano alla vita anche attraverso lo sport e sono spesso bisognosi di aiuto e supporto da parte di adulti che rappresentano per loro un esempio ed una guida al di fuori dal contesto familiare.

## GLI OBIETTIVI FORMATIVI

Il toolkit del progetto *La Fiducia in Gioco* è uno strumento concreto e di grande impatto nel suo utilizzo quotidiano o costante nel tempo. Al suo interno sono stati individuati 5 grandi obiettivi formativi che contribuiscono a un corretto sviluppo personale e sociale dei bambini e dei ragazzi che ne beneficeranno.

Gli obiettivi sono stati scelti in base a continuità e coerenza con i metodi d'approccio e le tematiche attenzionate ed evidenziate dal progetto *La Fiducia In Gioco* di cui questo toolkit rappresenta il risultato ultimo.

Ti invitiamo adesso a scoprire questi 5 obiettivi, approfondendo il significato di ognuno di essi. In questo modo, potrai essere più motivato e consapevole nell'approcciarti all'utilizzo del toolkit e nella scelta delle attività e modalità d'approccio che questo propone.

### **Obiettivo 1: Favorire la socializzazione**

Nel mondo dello sport i giovani atleti non solo sviluppano abilità fisiche, ma strutturano e sperimentano anche capacità di interagire e connettersi con i loro coetanei. È per questo che, come primo obiettivo formativo del nostro toolkit, abbiamo individuato la promozione di una socializzazione sana e significativa all'interno dei gruppi sportivi.

Attraverso una serie di attività appositamente progettate, potrai creare un ambiente che favorisca la cooperazione, l'inclusione e la formazione di amicizie e legami duraturi tra i partecipanti.

Ciò contribuirà a costruire una comunità di giovani atleti in grado di sostenersi reciprocamente di raggiungere risultati eccezionali tanto nello sport quanto nella vita di tutti i giorni.

### **Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative**

Il secondo obiettivo formativo si fonda sulla convinzione che la comunicazione rappresenti il vero e proprio fondamento di ogni interazione umana, sia nello sport che nella vita quotidiana. Per questo il toolkit dà un'enorme importanza allo sviluppo di competenze comunicative efficaci.

Attraverso i suggerimenti, gli approfondimenti e le attività proposte, potrai apprendere come guidare conversazioni significative, ascoltare attivamente e utilizzare il linguaggio del corpo in modo appropriato facendo di voi stessi, allenatore e atleti, il principale veicolo formativo.

Queste abilità potranno migliorare le prestazioni sportive dei giovani atleti e essere loro utili per un corretto sviluppo di competenze comunicative in grado di aiutarli in ogni ambito, costruendo relazioni positive e contribuendo al loro successo sia sul campo che fuori.

### **Obiettivo 3: Coltivare fiducia**

La fiducia in se stessi e negli altri è un elemento chiave per il benessere ed il successo nello sport e nella vita. Coltivare e sviluppare una solida fiducia nei giovani partecipanti è possibile attraverso attività specifiche che li motivino e li incoraggiano a superare eventuali e comprensibili difficoltà iniziali. Imparerai a riconoscere e celebrare i progressi dei tuoi atleti, offrendo loro un supporto positivo che li aiuterà a costruire fiducia in se stessi e negli altri che sarà per fondamentale per affrontare le sfide, sia nello sport che nella vita.



#### **Obiettivo 4: Gestione e risoluzione del conflitto**

Il conflitto, specie in contesti estremamente interattivi e spesso competitivi come lo sport, è una parte inevitabile dell'esperienza sociale. Seguendo questo assunto, abbiamo ritenuto di individuare come quarto obiettivo formativo la gestione e la risoluzione del conflitto. L'intento è di insegnare ai giovani sportivi come gestire e risolvere i conflitti in modo costruttivo.

Come allenatore potrai a tua volta acquisire competenze che ti consentiranno di mediare le dispute tra i partecipanti, promuovendo la comprensione reciproca e la ricerca di soluzioni pacifiche. Queste competenze sono preziose non solo nello sport ma in ogni altro aspetto della vita, nell'ottica di formare individui capaci di affrontare i conflitti, sfide e difficoltà in modo positivo.

#### **Obiettivo 5: Alfabetizzazione emotiva e gestione delle emozioni**

Alla base di abilità come la corretta gestione delle emozioni, il loro riconoscimento e la capacità di saperle comunicare efficacemente, c'è l'intelligenza emotiva. Si tratta di un'abilità fondamentale per il benessere personale e sociale delle persone e questo risulta particolarmente vero nel nostro caso, indirizzandoci ad un target estremamente giovane e quindi delicato e vulnerabile.

Il quinto ed ultimo obiettivo formativo del toolkit si propone di sviluppare l'alfabetizzazione e l'intelligenza emotiva nei giovani atleti, aiutandoli a riconoscere, comprendere e gestire le proprie e le altrui emozioni in modo sano e costruttivo.

Il tuo compito sarà quello di creare un ambiente in cui i partecipanti si sentano liberi di esprimere e sperimentare le proprie emozioni, contribuendo così a una migliore comprensione di se stessi e degli altri.

## LA STRUTTURA DEL TOOLKIT

Nel tentativo di strutturare il toolkit *La Fiducia in Gioco* in modo da renderlo semplice da utilizzare, chiaro nei contenuti e realmente utilizzabile durante lo svolgimento delle normali attività quotidiane, abbiamo scelto di dividerlo in cinque sezioni fondamentali, ognuna delle quali cruciale nell'aiutarti a raggiungere gli obiettivi formativi individuati nel pieno della consapevolezza operativa e gestionale. Di seguito, una breve introduzione alla struttura del toolkit e una descrizione delle singole sezioni:

### PRIMA SEZIONE: INTRODUZIONE ED OBIETTIVI DEL TOOLKIT

Questa prima sezione offre una panoramica generale del toolkit grazie alla quale potrai ottenere una visione d'insieme del toolkit, degli obiettivi formativi individuati e del target specifico degli interventi proposti.

È importante che tu acquisisca una piena consapevolezza sulla struttura ed il funzionamento del toolkit, così da riuscire a sfruttarne a pieno tutte le potenzialità e raggiungere in maniera efficace gli obiettivi e le finalità individuate.

### SECONDA SEZIONE: ATTIVITÀ E GIOCHI

Questa sezione è il fulcro operativo del toolkit. È qui che potrai trovare le attività ed i giochi individuati e scelti. Nello specifico, giochi ed attività sono stati suddivisi in base al momento dell'allenamento maggiormente indicato per il loro utilizzo: è possibile trovare attività indicate per un riscaldamento o una introduzione alternativa all'intero allenamento, altre particolarmente adatte ad essere intercalate all'interno dell'attività sportiva specifica e, infine, attività utili ad una conclusione o un congedo di fine allenamento.

Ogni attività contiene al suo interno delle indicazioni sulle fasce d'età più adatte a cui indirizzarsi, materiali necessari, consigli sulla fase di debriefing ed una descrizione esaustiva.

All'interno della stessa sezione vi sono alcune aree dedicate a chiarimenti ed approfondimenti sui rudimenti delle tecniche proposte come ad esempio gli assetti che è possibile proporre, il monitoraggio e la valutazione ed ancora le varie tipologie di attività con le loro differenti caratteristiche.

### TERZA SEZIONE: MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Questa sezione offre strumenti e linee guida dettagliate per il monitoraggio accurato delle prestazioni dei partecipanti durante le attività e i giochi. Vengono forniti suggerimenti approfonditi su come raccogliere dati significativi e osservazioni pertinenti. Conoscere le corrette tecniche di osservazione, monitoraggio e valutazione risulta cruciale al fine di rendere gli interventi proposti efficaci e realmente formativi, ed è per questo che abbiamo deciso di dedicarvi una intera sezione.

### QUARTA SEZIONE: GLOSSARIO E MAPPA DEI CONCETTI CHIAVE

In questa sezione, ti sarà possibile trovare chiarimenti ed approfondimenti in merito al gergo tecnico ed alla terminologia utilizzata nel toolkit. Non è infatti scontato che tutti posseggano conoscenze specifiche o generiche su concetti propri degli ambiti formativi, psicologici e sociali. Grazie a questa sezione, però, potrai contare su una gamma ordinata ed organizzata di informazioni basilari su quanto non fosse immediatamente chiaro.



Oltre ad un vero e proprio glossario, questa sezione contiene una parte appositamente dedicata a specificare e sintetizzare i principali concetti chiave generali del toolkit e dei metodi d'approccio proposti.

#### **QUINTA SEZIONE: CONTATTI E SUPPORTO**

Il toolkit si conclude con la quinta sezione concepita per un accesso diretto a supporto e risorse supplementari. Qui sono elencati i punti di contatto principali e le risorse disponibili per garantire un supporto continuo ed una comunicazione agevole.



## INDIVIDUAZIONE E CARATTERISTICHE DELLE TRE FASCE D'ETÀ

In fase di ideazione e sviluppo del progetto *La Fiducia in Gioco* si è optato per una suddivisione del target dei giovani atleti destinatari delle attività proposte in tre differenti fasce d'età.

Questa suddivisione è dunque il risultato di una attenta analisi e di conoscenze specifiche sulle diverse fasi e caratteristiche della vita evolutiva dei bambini e dei ragazzi. Nello specifico, si è deciso di dividere i giovani atleti in tre grandi gruppi: 3-6 anni, 7-12 anni e 13-17 anni.

### ➤ Fascia d'età 3-6

In questa fascia d'età, i bambini stanno attraversando una fase cruciale del loro sviluppo. A livello personale, stanno iniziando a scoprire la propria identità e ad acquisire abilità motorie fondamentali. Dal punto di vista sociale, iniziano a interagire con i coetanei e a sviluppare le prime amicizie, apprendendo importanti abilità di condivisione e collaborazione. Dal punto di vista emotivo, infine, stanno imparando a riconoscere e gestire le proprie emozioni, sebbene questo rappresenti per loro una vera e propria sfida.

### ➤ Fascia d'età 7-12

In questa fase, i ragazzi stanno attraversando un periodo di crescita sia fisica che cognitiva. Sul piano personale, stanno rafforzando le abilità motorie e sviluppando un senso più maturo dell'identità. A livello sociale, diventano sempre più indipendenti e sviluppano amicizie e legami più profondi. Il gioco di squadra diventa importante e iniziano a comprendere i concetti di competizione e collaborazione. Dal punto di vista emotivo, possono essere più consapevoli delle proprie emozioni e iniziano a sviluppare strategie di gestione e controllo più sofisticate.

### ➤ Fascia d'età 13-17

Nella fascia d'età che potremmo definire “degli adolescenti”, si verificano cambiamenti significativi, profondi e spesso repentini. Sul piano personale, stanno sperimentando cambiamenti fisici e psicologici legati alla pubertà, oltre a sviluppare una visione più chiara del proprio futuro e del mondo che li circonda. Dal punto di vista sociale, i legami diventano sempre più importanti, ma subentrano anche dinamiche legate a identità, autonomia e responsabilità. Dal punto di vista emotivo, affrontano sfide legate all'identità e all'autostima, insieme a una crescente gamma di emozioni e pressioni sociali esterne.

La suddivisione delle fasce d'età all'interno di questo toolkit è stata progettata per fornire un quadro strutturato che si adatti alla diversità delle età e delle competenze possedute dei partecipanti.

Questa suddivisione, però, non dovrebbe essere considerata come una rigida prescrizione, ma piuttosto come un utile riferimento che tiene conto delle peculiarità dello sviluppo fisico, cognitivo ed emotivo dei giovani atleti.

Nella pratica, molte di queste fasce d'età possono sovrapporsi o presentare confini meno netti durante lo svolgimento delle normali attività sportive. Inoltre, l'indicatività ed il carattere non perentorio della scelta delle fasce d'età risiedono anche sul fatto che ogni individuo sia un soggetto a sé, con un proprio ritmo di sviluppo unico, e ciò rende fondamentale la flessibilità nell'applicazione di questo modello di suddivisione.



## NON SIAMO PSICOLOGI

Molte delle attività e dei giochi proposti dal toolkit toccano sfere delicate e sensibili come quella emotiva o quella sociale e ciò rende necessario un chiarimento sui limiti ed i confini che è importante tenere sempre a mente ed aver ben chiari. I limiti ed i confini a cui ci riferiamo sono in particolare quelli che separano la nostra attività rispetto ad interventi professionali di carattere psicologico e terapeutico.

Gli operatori responsabili dell'implementazione delle attività del toolkit non sono psicologi o psicoterapeuti, ma operatori professionisti in ambito sportivo con diversi gradi e tipologie di esperienza e competenza. Ecco perché è bene non addentrarsi o avventurarsi nell'elaborazione di interpretazioni e disamine che esulino dalle competenze realmente possedute e limitarsi ad utilizzare gli strumenti messi a disposizione con le modalità e le tecniche suggerite da questo toolkit e dalle sue finalità applicative in generale.

Non soltanto gli operatori coinvolti nell'implementazione non sono psicologi, ma anche le attività di cui il toolkit si compone non hanno valore diagnostico o psicoanalitico.

Ne consegue che anche le evidenze emerse ed i dati scaturiti da osservazioni e valutazioni, in questo contesto, non abbiano il minimo carattere diagnostico, bensì mire e finalità puramente esplorative e supportive.

Quello che il toolkit intende fare è promuovere consapevolezza, autostima, competenze emotive e fornire strumenti teorico/pratici per allenarsi nel rapporto con il mondo emotivo proprio, degli altri e presente in ogni interazione sociale.

## ATTIVITÀ E GIOCHI

In questa seconda parte, procederemo a proporre una selezione di giochi ed attività formative appositamente scelti alla luce degli obiettivi che ci siamo posti. Prima però, è opportuno dedicare un breve spazio alla contestualizzazione di attività e giochi in assetto formativo, così da renderne le dinamiche e le finalità quanto più chiare e fruibili.

### **Attività e giochi nella formazione: istruzioni per l'uso.**

È sempre più frequente, in ambiti e contesti formativi, imbattersi in attività pratiche e giochi di facilitazione o esperienziali. Questi permettono di coinvolgere, motivare, stimolare e valutare i partecipanti in modo divertente e creativo. Inoltre, favoriscono lo sviluppo di abilità cognitive, emotive, sociali e relazionali, indispensabili per lo sviluppo o il potenziamento di competenze ed abilità quali lavoro di squadra e gestione dei conflitti.

Per sfruttare al meglio le potenzialità delle attività e dei giochi nella formazione è importante porre attenzione ad alcuni aspetti e caratteristiche che rendano semplici giochi ed attività fini a se stesse, validi strumenti formativi ed esperienziali.

È importante scegliere attività e giochi adeguati agli obiettivi formativi, al livello di competenza, alle caratteristiche e alle esigenze dei partecipanti. Non esistono attività universalmente valide o meno: di volta in volta, infatti, il contesto formativo, le caratteristiche del target, la tipologia di obiettivi da raggiungere hanno un peso assolutamente determinante sulla scelta delle varie attività.

Altro aspetto da non trascurare è un'adeguata impostazione e comunicazione di aspetti quali regole, ruoli, tempi e modalità di svolgimento delle attività e dei giochi, assicurandosi che siano comprese e condivise da tutti. Ciò che rappresenta il vero e proprio valore aggiunto di giochi ed attività formative è il clima di fiducia, rispetto, collaborazione e divertimento che, se adeguatamente coltivato, incoraggerà la partecipazione attiva da parte di tutti i partecipanti.

Si tratta di attività in cui l'esperienza e la competenza degli operatori gioca un ruolo cruciale. È importante trovare il giusto equilibrio tra conduzione attiva e mera osservazione durante l'implementazione delle attività, assicurando a tutti una libera e spontanea possibilità di partecipazione ma anche intervenendo tempestivamente laddove la situazione dovesse richiederlo.

Al termine di ogni attività, bisogna sempre assicurarsi di condurre una fase finale di restituzione o debriefing in cui si riflette e si discute sull'esperienza vissuta, sui risultati ottenuti, sui punti di forza e di debolezza, sulle emozioni e sui comportamenti manifestati, sulle implicazioni e sulle applicazioni pratiche esperite dai partecipanti. Senza un adeguato feedback, di fatto, le attività perderebbero molto del loro valore formativo tornando ad essere semplici attività ricreative e/o fini a se stesse.

Gli accorgimenti e gli aspetti da attenzionare appena specificati sono ciò che in sostanza fanno di un semplice gioco ciò che viene definito *serious play*: ossia attività di facilitazione all'apprendimento che racchiudano in sé metodi, impostazioni e caratteristiche utili all'assimilazione, allo sviluppo o al potenziamento di specifiche conoscenze e competenze.

### **Alcune tipologie di attività e giochi formativi**

Una delle chiavi dell'effettiva efficacia di un percorso formativo risiede nella capacità di offrire un'esperienza variegata e coinvolgente. La diversificazione delle attività formative è fondamentale per stimolare l'interesse, favorire la partecipazione attiva e soddisfare le diverse modalità di apprendimento dei partecipanti. In questo contesto, la scelta oculata di differenti tipologie di attività, giochi e momenti



di socializzazione assume un ruolo cruciale nella creazione di un ambiente formativo dinamico ed efficace.

Vediamo adesso alcune tipologie di attività e giochi formativi con le loro differenti caratteristiche e tipiche finalità:

➤ **Attività e giochi di socializzazione**

Mirano a favorire la connessione tra i partecipanti attraverso attività ludiche e momenti di interazione informale.

Include giochi leggeri, sessioni di networking e attività sociali che promuovono la conoscenza reciproca.

Finalità: Creare un ambiente inclusivo, migliorare la coesione di gruppo e facilitare la condivisione di esperienze, contribuendo così a un apprendimento più integrato e collaborativo.

➤ **Attività e giochi di teambuilding**

Le attività di team building sono incentrate sull'interazione sociale, progettate per rafforzare i legami tra i partecipanti e creare un ambiente collaborativo.

Comprendono attività coinvolgenti e divertenti che promuovono la coesione di gruppo.

Finalità: Migliorare la comunicazione, promuovere la fiducia reciproca e rafforzare il senso di appartenenza al team.

➤ **Rôle playing, simulazioni e scenari**

Queste attività coinvolgono i partecipanti nel recitare ruoli specifici o situazioni immaginarie, integrando l'apprendimento con l'esperienza pratica. Stimolano l'apprendimento esperienziale, sviluppano competenze comunicative e favoriscono la creatività.

Inoltre, offrono una alternativa pratica e coinvolgente per esplorare situazioni reali o scenari specifici e sono progettate per trasformare l'apprendimento in un'esperienza immersiva.

Finalità: Applicare le conoscenze in contesti specifici, migliorare la capacità di problem-solving e facilitare la comprensione emotiva.

➤ **Quiz Interattivi**

I quiz interattivi costituiscono un modo dinamico e alternativo di valutare la comprensione dei concetti e dei contenuti attraverso modalità coinvolgenti e stimolanti.

Finalità: Verificare la comprensione dei concetti, promuovere la partecipazione attiva e incoraggiare la competizione amichevole.

➤ **Brainstorming strutturati**

Il brainstorming strutturato è un approccio guidato per la generazione di idee, che incoraggia la partecipazione aperta e collaborativa.

Favorisce la diversità di prospettive e stimola la creatività attraverso la condivisione di pensieri e soluzioni.

Finalità: Generare idee innovative, promuovere la collaborazione e incoraggiare la costruzione collettiva di soluzioni.

➤ **Attività di Feedback**

Le attività di feedback costituiscono un elemento essenziale per l'ottimizzazione del processo di apprendimento, offrendo continue e privilegiate occasioni di valutazione e miglioramento. Coinvolgono meccanismi strutturati per la valutazione delle performance individuali o di gruppo, facilitando la comprensione delle aree di forza e di miglioramento.

Finalità: Fornire un ritorno informativo, stimolare la riflessione critica e promuovere una cultura di apprendimento continuo. Queste attività favoriscono la crescita individuale e collettiva, contribuendo a consolidare le competenze acquisite nel percorso formativo.

### La suddivisione in squadre o coppie

La decisione di suddividere i partecipanti in squadre o coppie durante un percorso formativo è una strategia pedagogica che va ben oltre la semplice organizzazione spaziale. Rappresenta un potente strumento per favorire la collaborazione, stimolare il pensiero critico e incrementare l'efficacia dell'apprendimento.

In questa sezione, esploreremo l'importanza di tale approccio, analizzando le ragioni per cui può rivelarsi fondamentale in determinati contesti. Infine, proporremo alcune modalità creative e divertenti di suddivisione in coppie o squadre, mirate a rendere questo processo non solo funzionale ma anche stimolante e coinvolgente.

La suddivisione in squadre o coppie permette di capitalizzare sulla diversità di prospettive e competenze presenti tra gli apprendenti. Ogni individuo apporta un bagaglio unico di esperienze e conoscenze, creando un ambiente arricchito da molteplici punti di vista.

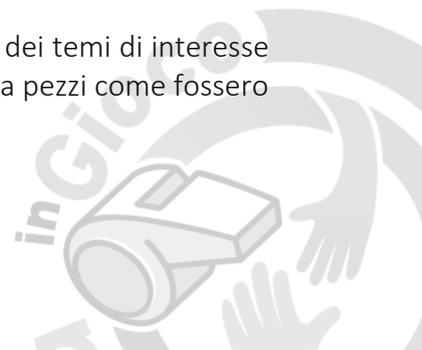
Stimolare vari tipi di interazione e collaborazione agevolerà la condivisione di idee, la risoluzione collaborativa dei problemi e l'apprendimento reciproco. Questo approccio riflette il modo in cui le competenze vengono spesso applicate nel mondo reale, in cui il lavoro di squadra è cruciale.

La suddivisione in squadre favorisce, inoltre, lo sviluppo di competenze sociali essenziali, come la comunicazione efficace, la gestione dei conflitti e la capacità di lavorare in un contesto di gruppo. Queste competenze saranno cruciali per l'apprendimento e la crescita essendo trasferibili a diversi contesti professionali e personali e per questo chiamate anche *competenze trasversali*.

Decidere di suddividere i partecipanti in coppie o squadre, migliorerà la loro motivazione ed il sostegno reciproco. La responsabilità condivisa e il senso di appartenenza accresceranno l'impegno individuale, creando un ambiente propizio all'apprendimento.

### Modalità creative e divertenti per la suddivisione in squadre o coppie:

- **IL DOMINO:** L'operatore/trice prepara delle carte da domino con delle domande e delle risposte su vari argomenti (ad esempio storia, geografia, arte, etc.). Ogni partecipante riceve una carta e deve cercare l'altra carta corrispondente, in modo che la domanda di una carta corrisponda alla risposta di un'altra.
- **IL FILO DI LANA:** L'operatore/trice prepara dei fili di lana di diversi colori e li lega a dei cartellini con i nomi degli allievi. Poi mescola i fili e li distribuisce agli allievi. Ogni allievo deve seguire il filo che ha in mano e trovare il compagno a cui è legato il cartellino.
- **LA FATTORIA:** L'operatore/trice prepara un numero di biglietti pari al numero degli allievi, disegna dei gruppi di animali pari al numero di gruppi in cui vuole dividere la classe (ad esempio se vuole ottenere 5 gruppi può disegnare gatti, pecore, asini, mucche, cani). Ogni allievo pesca un biglietto e deve imitare il verso dell'animale corrispondente, cercando di trovare i suoi compagni di squadra.
- **IL PUZZLE:** L'operatore/trice prepara delle immagini che rappresentano dei temi di interesse per i ragazzi (ad esempio cartoni animati, sport, animali, etc.) e le taglia a pezzi come fossero



dei puzzle. Ogni allievo riceve un pezzo e deve cercare di ricomporre l'immagine con gli altri che hanno lo stesso tema.

- **CARTE MUSICALI:** L'operatore/trice assegna a ciascun partecipante una carta con il nome di un brano o di un genere musicale. I partecipanti devono trovare gli altri con le carte che si abbinano al loro brano o genere musicale per formare squadre. Una volta che le squadre sono formate, potrebbero persino creare una breve coreografia o presentazione ispirata alla loro musica.
- **PUZZLE DEI NUMERI:** L'operatore/trice distribuisce a ciascun partecipante una carta con un numero. I partecipanti devono trovare gli altri con numeri che, quando sommati o moltiplicati, producono un risultato specifico per formare squadre. Questa attività incoraggia l'uso delle abilità matematiche in modo divertente e collaborativo.
- **MOSAICO DELLE IMMAGINI:** Ogni partecipante riceve una parte di un'immagine o di un disegno e deve trovare gli altri con le parti mancanti per completare l'immagine. Questa attività incoraggia la collaborazione e la creatività visiva.

### L'assetto circolare, semicircolare e sparso

L'organizzazione di attività formative, siano esse rivolte a bambini e/o ragazzi, richiede un attento e strategico approccio organizzativo che passa attraverso la pianificazione di aspetti all'apparenza anche marginali ma che in realtà risultano assolutamente cruciali ai fini di uno svolgimento ottimale e quindi efficace delle attività stesse. Uno di questi aspetti tanto importanti è senza alcun dubbio la disposizione degli operatori e dei partecipanti durante le attività.

In questo contesto, l'adozione di differenti assetti, come quello circolare, quello semicircolare o quello sparso, gioca un ruolo fondamentale nell'ottimizzare l'esperienza formativa e favorire l'apprendimento dei partecipanti.

In particolare, rispetto alle tre modalità di disposizione appena citate:

1. **L'assetto circolare** rappresenta una scelta che promuove l'inclusività e l'interazione reciproca. Posti in cerchio, gli operatori e i partecipanti godono di una visione panoramica, favorendo un senso di comunità e promuovendo l'apertura alla comunicazione. Tale disposizione favorisce un clima accogliente, in cui ogni individuo si sente parte integrante di un tutto, stimolando la condivisione di idee e la collaborazione.
2. **L'assetto semicircolare**, d'altra parte, consente una maggiore focalizzazione sull'operatore o su un punto centrale. Questa disposizione è particolarmente adatta per momenti di insegnamento più mirati o per attività che richiedono una guida più specifica. In un semicerchio, l'operatore può mantenere un contatto visivo più diretto con ciascun partecipante, incoraggiando un coinvolgimento più attivo e personalizzato.
3. **L'assetto sparso**, infine, enfatizza la libertà di movimento e l'autonomia individuale. Questa disposizione è ideale per attività che richiedono spazio e dinamicità, consentendo ai partecipanti di esplorare liberamente l'ambiente circostante. Questo approccio promuove lo sviluppo delle capacità motorie e della consapevolezza dello spazio, incoraggiando la creatività e l'iniziativa personale.

In sintesi, la scelta dell'assetto circolare, semicircolare o sparso non sarà affatto casuale, ma risponderà a specifiche esigenze logistiche, coerenza con gli spazi a disposizione e, non di meno, finalità educative delle attività in implementazione.

Ogni disposizione offre opportunità specifiche per favorire la partecipazione attiva, la comunicazione efficace e lo sviluppo generale dei partecipanti grazie a modalità formative adeguate agli scopi, contribuendo così a creare un ambiente stimolante ed inclusivo.

### **Attività in acquario: osservazione e valutazione**

In ambito formativo, quando si parla di “attività in acquario”, si fa riferimento ad una specifica modalità di svolgimento delle attività in cui l'osservazione attenta e consapevole da parte degli operatori gioca un ruolo di fondamentale importanza.

Sia essa rivolta a bambini, adolescenti, o anche adulti, l'attività in acquario si configura come un momento cruciale per lo sviluppo individuale e del gruppo di partecipanti. Questa modalità, infatti, ha lo scopo di creare un ambiente immersivo e stimolante per i partecipanti senza però tralasciare di organizzare al meglio la contemporanea attività di monitoraggio ed osservazione da parte degli operatori che saranno così in grado di valutare il progresso dei partecipanti in modo ottimale.

L'osservazione durante un'attività non è, infatti, semplicemente un atto di supervisione, ma un processo di indagine attiva finalizzato a comprendere le dinamiche interne del gruppo e l'evoluzione delle abilità e degli apprendimenti individuali. Questo approccio consente inoltre agli operatori di adattare le attività in tempo reale laddove necessario, rispondendo alle esigenze emergenti in maniera tempestiva.

L'utilizzo di tecniche di osservazione strutturate, come l'impiego di griglie e checklist, si rivela fondamentale per garantire una valutazione completa e accurata ed è altamente consigliato soprattutto a chi non ha dimestichezza con questo genere di attività o non conosce ancora bene il gruppo di partecipanti. Questi strumenti possono persino essere tarati e personalizzati in modo tale da essere certi di focalizzarsi su specifici obiettivi formativi o dinamiche relazionali, consentendo agli operatori di registrare in modo sistematico le performance dei partecipanti.

Le checklist, in particolare, offrono un supporto pratico per assicurarsi che tutte le componenti essenziali dell'attività siano adeguatamente considerate.

Dedicheremo, più avanti, un capitolo proprio all'osservazione ed alla valutazione delle attività mediante strumenti come schede, griglie e check lists.

Altre tecniche di osservazione consigliate includono l'osservazione diretta, in cui gli operatori si immergono nell'attività insieme ai partecipanti, e l'osservazione indiretta, che permette di valutare l'interazione senza influenzare attivamente l'ambiente circostante; l'uso di video e registrazioni audio, laddove consentito, può altresì arricchire il processo di valutazione, consentendo agli operatori di rivisitare e analizzare dettagliatamente momenti chiave delle attività.

L'attività in acquario, dunque, incentiva ed agevola un'osservazione attenta e strutturata e costituisce un potentissimo strumento educativo. Gli operatori, attraverso l'uso di griglie, checklist e altre tecniche di osservazione, hanno l'opportunità di cogliere appieno le sfumature delle esperienze formative dei partecipanti.

## Debriefing e Feedback

Al fine di assicurarsi che l'apprendimento attraverso l'implementazione delle attività formative venga effettivamente assimilato e sedimentato dai partecipanti, le fasi di Debriefing e Feedback risultano di cruciale importanza.

Si tratta di momenti al contempo cruciali e delicatissimi e quindi una adeguata attenzione e preparazione da parte degli operatori è essenziale.

Bisogna, innanzitutto, che sia chiaro che il processo formativo non si esaurisce con il semplice svolgimento delle sessioni pratiche; esso trova invece la sua completezza attraverso il costante e costruttivo dialogo tra operatori e partecipanti. In questo contesto, organizzare specifiche sessioni di debriefing e fornire feedback adeguati al termine di ogni sessione, si configura come una pratica indispensabile per garantire un apprendimento significativo e lo sviluppo delle competenze personali.

Di seguito, procediamo ad esplorare ognuno di questi due momenti cruciali ed a fornire elementi utili ad una loro corretta applicazione e ad un loro esatto utilizzo:

- **Il debriefing:** la fase di debriefing si configura come un importantissimo momento, successivo alla conclusione di una attività o una sessione di attività, in cui gli operatori guidano i partecipanti alla riflessione sulle esperienze vissute, incoraggiando la condivisione dei pensieri, delle emozioni e di quanto appreso. Questo processo favorisce la consapevolezza sia individuale che collettiva, stimolando la crescita ed il consolidamento delle competenze acquisite. Considerata anche la varietà e la vastità delle esperienze pratiche che alcune attività sono in grado di fare esperire ai partecipanti, il più delle volte risulta davvero imprescindibile un momento di contestualizzazione delle esperienze svolte ed è per questo che è importante che gli operatori abbiano piena contezza e consapevolezza rispetto a come condurre un corretto debriefing. Solitamente una sessione di debriefing si apre con un momento di riepilogo e contestualizzazione rispetto alle esperienze svolte: gli operatori avranno quindi cura di riepilogare, nella maniera più interattiva possibile, quanto successo durante le attività ripercorrendole insieme ai partecipanti passo passo e facendo attenzione a non tralasciare nessun passaggio o dettaglio rilevante. Una volta ricapitolato l'accaduto, l'operatore stimolerà la riflessione dei partecipanti in relazione agli obiettivi formativi generali delle attività svolte. In questa seconda fase sarà importante accogliere ogni elemento condiviso dai discenti incentivando la partecipazione di tutti.

Infine, la vera e propria conclusione del momento di debriefing sarà rappresentata dalla restituzione di un feedback adeguato e completo da parte degli operatori, in modo tale da non lasciare aspetti oscuri o irrisolti e da assicurarsi che non persistano dubbi o perplessità tra i partecipanti.

- **Il feedback:** quella della restituzione del feedback è una delle fasi più delicate dell'intero processo. È importante, infatti, far sì che questo venga accolto nel migliore dei modi da chi lo riceve, così da preservarne la natura supportiva e propositiva rispetto ai piani di miglioramento eventualmente individuati e selezionati. Per questi motivi, è di fondamentale importanza che l'operatore si prepari adeguatamente prima di restituire un feedback e che abbia ben chiari sia gli obiettivi da perseguire, sia le caratteristiche proprie di chi il feedback dovrà riceverlo, così da assicurarsi che questo risulti efficace e completi al meglio l'esperienza formativa da loro esperita. Quando si parla di feedback efficaci, si fa riferimento alla loro tempestività, specificità, ed al loro orientamento ad un miglioramento positivo. Per questo devono

essere formulati in modo chiaro ed enfatizzare i progressi compiuti, offrendo suggerimenti concreti per il perfezionamento e la crescita attraverso il processo di apprendimento. È possibile, generalmente, distinguere diverse fasi nella restituzione di un feedback:

- **introduzione e creazione di un ambiente accogliente.** Questo passo iniziale mira a sottolineare l'aspetto costruttivo del feedback e a mettere i partecipanti a loro agio creando un clima accogliente e sicuro;
- **riconoscimento dei punti di forza.** Si inizia identificando e riconoscendo i punti forti delle performance dei partecipanti. Questo serve a consolidare fiducia e motivazione, fornendo una base positiva per la discussione successiva.
- **feedback costruttivo.** Il processo prosegue con il feedback costruttivo, focalizzandosi sugli aspetti che possono essere migliorati in maniera positiva. Questa fase si concentra su comportamenti specifici, offrendo esempi concreti e suggerimenti per il progresso.
- **coinvolgimento attivo del partecipante.** Si invita attivamente il partecipante a esprimere il proprio punto di vista sull'esperienza e sul feedback ricevuto. Questo passaggio incoraggia la partecipazione attiva e favorisce una comprensione reciproca.
- **collegamento del feedback agli obiettivi formativi.** Il feedback è collegato agli obiettivi formativi prestabiliti. Si spiega come le osservazioni sono direttamente correlate agli obiettivi stabiliti, mantenendo il focus sull'apprendimento e sulle mete prefissate.
- **pianificazione di azioni di miglioramento.** Lavorando in collaborazione con i partecipanti, si identificano azioni specifiche che possono essere intraprese per migliorare le prestazioni. Questa fase è incentrata sulla proattività dei partecipanti e sulla loro crescita personale.
- **chiusura con rinforzo positivo.** La sessione di feedback si conclude con un riepilogo delle principali conclusioni e un rinforzo positivo.

In sintesi, dunque, il feedback rappresenta il fondamento su cui si edifica il percorso formativo. Non è solo la valutazione delle prestazioni, ma un'opportunità di fornire ai partecipanti una chiara comprensione delle loro azioni, incoraggiandoli a riflettere criticamente e a individuare possibili aree di miglioramento. I feedback positivi e costruttivi rafforzano il senso di realizzazione e forniscono indicazioni chiare su come superare le sfide e progredire.

## LE ATTIVITÀ ED I GIOCHI NELLA FORMAZIONE DI BAMBINI E RAGAZZI IN AMBITO SPORTIVO

Procediamo adesso ad elencare diverse attività che è possibile implementare prima durante e dopo lo svolgimento della pratica sportiva dei bambini e/o dei ragazzi partecipanti.

Si è scelto, per praticità di utilizzo del toolkit, di suddividere queste attività in base al momento dell'allenamento maggiormente propizio alla loro applicazione.

Le categorie individuate sono dunque:

- **attività e giochi di socializzazione, icebreaking, riscaldamento, apertura**
- **attività e giochi in itinere (durante lo svolgimento dell'attività sportiva in senso stretto)**
- **attività e giochi post allenamento e di congedo**

Si raccomanda di scegliere accuratamente, tra quelle proposte, le attività maggiormente adatte agli scopi formativi che si decide di perseguire, all'età media dei partecipanti ed alle caratteristiche degli spazi e degli strumenti di cui si dispone.

**N.B.:** *all'interno di ognuna delle schede/attività che riportiamo di seguito, si specificherà la o le fasce d'età per la o le quali le attività risultano particolarmente adatte come segue:*

😊 : 3 – 6 anni

😊 : 7 – 12 anni

😊 : 13 – 17 anni

Si ricorda che le fasce d'età sopra specificate sono state individuate, e quindi sono da intendersi, non come perentorie bensì come indicative e che sarà necessariamente l'operatore, di volta in volta, a valutarne la concreta applicazione.

Un ulteriore suggerimento che ci sentiamo di dare a chi si avvicina a questo toolkit ed al suo utilizzo è quello di, laddove possibile, sperimentare le attività simulandone una applicazione prima dell'effettivo svolgimento con i partecipanti. Questo aiuterà gli operatori ad identificare eventuali criticità, difficoltà, punti di forza e di debolezza, rendendoli pienamente consapevoli e permettendogli di padroneggiarne ogni aspetto.

## Attività e giochi di socializzazione, icebreaking, riscaldamento, apertura

<b>Titolo</b>	<b>L'animale guida</b>
<b>Numerosità</b>	Indifferente
<b>Fasce d'età</b>	😊 😐 😞
<b>Fase dell'allenamento</b>	Introduzione/riscaldamento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione di uno spazio adeguato alla disposizione circolare dei partecipanti
<b>Materiale necessario</b>	Lista di animali tra i quali i partecipanti potrebbero scegliere
<b>Durata</b>	10 min., poi si sviluppa per l'intera durata degli allenamenti
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	I partecipanti, in cerchio, scelgono uno alla volta un animale che li rappresentino motivando la scelta fatta. Per il resto dell'allenamento saranno poi incoraggiati a comportarsi in coerenza con l'animale scelto e le sue caratteristiche.
<b>Varianti</b>	Coerentemente con l'età media dei partecipanti e con il loro grado di maturità, si possono inserire difficoltà e/o differenti gradi di approfondimento (es. una breve imitazione dell'animale guida scelto)
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti nel ruolo dell'animale scelto?</li> <li>- Siete rimasti convinti fino alla fine dell'animale scelto?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Questo esercizio è stato per voi un ostacolo o un aiuto per la comunicazione e la socializzazione tra di voi?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale,
<b>TAG</b>	Attività di gruppo, icebreaker, team building, comunicazione, socializzazione

<b>Titolo</b>	<b>Mystery Box emotiva</b>
<b>Numerosità</b>	Indifferente
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Introduzione/riscaldamento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione di uno spazio adeguato alla disposizione semi-circolare dei partecipanti
<b>Materiale necessario</b>	Lista di emozioni tra le quali poter scegliere Una scatola non trasparente con un foro o coperta da un panno Oggetti da inserire nella scatola
<b>Durata</b>	15 in
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	I partecipanti, disposti in semicerchio così da avere tutti la possibilità di vedere l'operatore, scelgono un oggetto casuale da una scatola chiusa e devono specificare, tra le disponibili, una emozione che assocerebbero a quell'oggetto.
<b>Varianti</b>	Una interessante variante consiste nel chiedere preventivamente ai partecipanti di portare e mettere a disposizione un oggetto associandolo ad una emozione che dichiareranno solo all'operatore; poi lasciare che gli altri partecipanti estraggano casualmente gli oggetti ed associno autonomamente a questi una emozione. Sarà importante, in fase di debriefing, discutere delle differenze tra le emozioni associate agli oggetti dai loro proprietari e dagli altri.
<b>Debriefing</b>	Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti nell'associare una emozione ad un oggetto casuale?</li> <li>- È stato difficile?</li> <li>- Quali sono state le maggiori difficoltà?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, consapevolezza emotiva.
<b>TAG</b>	Attività di gruppo, icebreaker, team building, comunicazione, socializzazione, emozioni

<b>Titolo</b>	<b>Il Salto della Fiducia</b>
<b>Numerosità</b>	Indifferente
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Introduzione/riscaldamento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione di uno spazio adeguato e predisporre dispositivi di sicurezza (materassi o superfici morbide)
<b>Materiale necessario</b>	Nessuno
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	I partecipanti, in coppie, interpreteranno a turno il ruolo del “cadente” e del “raccoltitore”. Il cadente, al segnale dell’operatore, chiuderà gli occhi e si sbilancerà all’indietro. Dietro di lui sarà posizionato il raccoglitore pronto a sorreggerlo prima che cada. Una volta svolto l’esercizio, i partecipanti si scambieranno i ruoli per ripeterlo.
<b>Varianti</b>	Coerentemente con l’età media dei partecipanti e con il loro grado di maturità, si può decidere di predisporre due raccoglitori per ogni cadente, così da aumentare le dinamiche di collaborazione tra i partecipanti diminuendo al contempo i rischi legati ad una eventuale effettiva caduta del partecipante cadente.
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti nel ruolo del cadente?</li> <li>- Ed in quello del raccoglitore?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Avete avuto paura nei panni del cadente?</li> <li>- E nel ruolo di raccoglitori?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, Fiducia reciproca, gestione delle emozioni
<b>TAG</b>	Team building, fiducia, emozioni, paura

<b>Titolo</b>	<b>Con i tuoi occhi</b>
<b>Numerosità</b>	Indifferente/In base agli spazi disponibili (almeno due partecipanti)
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Introduzione/riscaldamento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione di uno spazio adeguato e predisporre dispositivi di sicurezza (superfici morbide, protezioni in prossimità degli ostacoli)
<b>Materiale necessario</b>	Bende per gli occhi
<b>Durata</b>	15 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	I partecipanti, in coppie, interpreteranno a turno il ruolo della "guida" e del "pedone". I pedoni saranno bendati mentre le guide avranno la possibilità di vedere il percorso per tutto lo svolgimento dell'attività, La guida avrà il compito di fornire indicazioni al pedone per far sì che arrivi alla destinazione designata. L'esercizio può essere ripetuto a parti invertite una volta concluso.
<b>Varianti</b>	Coerentemente con l'età media dei partecipanti e con il loro grado di maturità, si può decidere di predisporre ostacoli diversi o di modificare in itinere il percorso all'insaputa dei pedoni bendati.
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti nel ruolo della guida?</li> <li>- Ed in quello del pedone?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- In quale ruolo vi siete sentiti più a vostro agio?</li> <li>- Se poteste ripetere il gioco scegliendo il vostro ruolo, quale scegliereste?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, Fiducia reciproca, gestione delle emozioni, Comunicazione efficace, Ascolto attivo, Strategie di collaborazione, problem solving
<b>TAG</b>	Team building, fiducia, emozioni, comunicazione efficace, ascolto, collaborazione

<b>Titolo</b>	<b>Un passo alla volta</b>
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi piccoli, medi e grandi
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Introduzione/riscaldamento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione/predisposizione di uno spazio adeguato
<b>Materiale necessario</b>	Bende per gli occhi
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	I partecipanti, tutti bendati, partiranno da una linea di fondo l'uno accanto all'altro. A seconda delle frasi e delle domande stimolo che pronuncerà l'operatore, dovranno poi muoversi come indicato nello spazio. (es.: - se sei sempre in grado di gestire le tue emozioni, fai un passo avanti). Alla fine, i partecipanti potranno togliere le bende e rendersi conto dell'effettiva fisica distanza tra loro derivante dalla differenza delle risposte agli stimoli dati.
<b>Varianti</b>	L'attività è molto adatta ad aderire all'occorrenza a focus specifici: si può incentrare l'esercizio sulle emozioni in generale, sugli atteggiamenti, sui pregiudizi, su alcune emozioni specifiche, sulle esperienze, ecc.
<b>Debriefing</b>	Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa avete pensato quando avete tolto la benda?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, Gestione delle emozioni, Comunicazione efficace, Ascolto attivo
<b>TAG</b>	Team building, icebreaking, emozioni, comunicazione, ascolto.

<b>Titolo</b>	<b>Riscaldamento fantasia</b>
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi piccoli, medi e grandi
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Introduzione/riscaldamento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione/predisposizione di uno spazio adeguato
<b>Materiale necessario</b>	Nessuno
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	I partecipanti saranno disposti in cerchio e ad ognuno di loro verrà, a turno, data la possibilità di raggiungere il centro del cerchio e proporre un esercizio al gruppo. Sarà compito degli operatori correggere eventuali movimenti non adatti e/o interpretarli perché diventino utili al vero e proprio riscaldamento.
<b>Varianti</b>	Questa attività può essere estemporanea se il gruppo è già amalgamato ed i partecipanti si conoscono e sono abituati a frequentarsi; in alternativa può essere programmato per essere ripetuto in diverse sedute di allenamento avvisando prima i partecipanti che dovranno proporre una attività.
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- È stato più divertente rispetto al solito riscaldamento?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Come vi siete sentiti quando tutto il gruppo ha svolto l'esercizio che avete proposto?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Creatività. Partecipazione attiva, comunicazione, collaborazione, leadership
<b>TAG</b>	Team building, icebreaking, comunicazione, ascolto, collaborazione

<b>Titolo</b>	<b>La finestra del qui ed ora</b>
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi medi e grandi
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Introduzione/riscaldamento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione/predisposizione di uno spazio adeguato Disporre due lunghe corde/strisce di nastro come a formare un grande "+".
<b>Materiale necessario</b>	Corde o nastro Grandi fogli o cartelloni per "etichettare" i quadranti
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Gli operatori, attraverso questa attività, avranno modo di verificare lo stato emotivo, il grado di coesione del gruppo, eventuali carenze comunicative o collaborative e virtualmente qualsiasi aspetto o dinamica di gruppo. Una volta disposte le corde o i nastri a formare un grande +, l'operatore spiega ai partecipanti che devono cercare di immaginare questa disposizione come una grande finestra divisa in 4 quadranti. Ognuno dei quadranti verrà connotato con una etichetta (es.: sì, ma poco/sì, molto/no /totalmente no; o ancora: molto d'accordo/d'accordo/non sono d'accordo/ non sono d'accordo per niente... e così via a seconda delle esigenze).</p> <p>Una volta fatto ciò, l'operatore procede a fornire delle domande o frasi stimolo ed i partecipanti dovranno disporsi nei quadranti in base alla risposta che si sentono di dare. È importante spiegare ai partecipanti che si tratta di come si sentono, cosa provano, o il loro grado d'accordo o disaccordo Qui ED ORA e non in generale nella loro vita. Questo servirà a contestualizzare i risultati all'interno dell'ambiente e dei tempi dell'allenamento.</p>
<b>Varianti</b>	Con partecipanti più grandi e maturi, si può cercare di affinare ancora di più la loro possibilità di disporsi all'interno della finestra non solo in base al quadrante scelto per ogni risposta, ma anche in base alla posizione rispetto alle corde/nastri utilizzando di fatti queste come assi di un diagramma cartesiano.
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- I partecipanti con cui di solito condividevate le scelte, erano quelli che vi sareste aspettati o c'è stata qualche sorpresa?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, Ascolto attivo
<b>TAG</b>	Team building, icebreaking, comunicazione, ascolto, autoconsapevolezza, consapevolezza sociale

<b>Titolo</b>	<b>Una notte al museo</b>
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi medi e grandi
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Introduzione/riscaldamento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione/predisposizione di uno spazio adeguato
<b>Materiale necessario</b>	Se si intende immortalare il risultato finale, una fotocamera o una videocamera. Anche uno smartphone andrà più che bene.
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	Ai partecipanti viene chiesto, uno alla volta, di disporsi come se fossero opere d'arte in una sala di un museo. Possono creare figure da soli o in gruppo utilizzando le pose che vogliono consapevoli del fatto che dovranno mantenere quella scelta fino alla fine dell'attività.
<b>Varianti</b>	Con partecipanti più grandi e maturi, si può provare a richiedere specifiche opere d'arte o specifiche tipologie (adesso vorrei che tre di voi facessero 3 quadri/ 3 statue; oppure: adesso uno di voi impersonerà il David di Michelangelo)
<b>Debriefing</b>	Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- In base a cosa avete scelto la vostra opera d'arte? (se avevano la possibilità di scegliere liberamente)</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, Ascolto attivo
<b>TAG</b>	Team building, icebreaking, comunicazione, ascolto, autoconsapevolezza, consapevolezza sociale

<b>Titolo</b>	<b>La fontana monumentale</b>
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi medi e grandi
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Introduzione/riscaldamento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione/predisposizione di uno spazio adeguato
<b>Materiale necessario</b>	Se si intende immortalare il risultato finale, una fotocamera o una videocamera. Anche uno smartphone andrà più che bene.
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	Variante un po' più impegnativa e specifica del gioco "Una notte al museo". Ai partecipanti viene chiesto, uno alla volta, di disporsi come se fossero una fontana monumentale. È importante che tutti gli elementi della fontana, e quindi tutti i partecipanti, siano interconnessi tra loro a formare un'unica opera monumentale.
<b>Varianti</b>	Con partecipanti più grandi e maturi, si può provare a ricreare specifiche opere monumentali realmente esistenti.
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Come vi è sembrata la vostra collaborazione?</li> <li>- Proviamo insieme a ricostruire cosa è successo durante questa attività.</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, Ascolto attivo, leadership
<b>TAG</b>	Team building, icebreaking, comunicazione, ascolto, autoconsapevolezza, consapevolezza sociale, leadership

<b>Titolo</b>	<b>Le emozioni sono contagiose</b>
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi medi e grandi (minimo 10 partecipanti)
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Introduzione/riscaldamento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione/predisposizione di uno spazio ampio ed adeguato
<b>Materiale necessario</b>	Un ampio spazio in rapporto alla numerosità del gruppo
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	Tra i partecipanti verranno estratti a sorte un certo numero di "contagiati" (uno per ogni 5 partecipanti totali per un massimo di 6 contagiati). Ad ognuno di questi contagiati, poi, verrà affidata una tra le 6 emozioni di base (Gioia, Tristezza, Rabbia, Paura, Disgusto, Sorpresa). A questo punto i contagiati dovranno correre e cercare di contagiare, toccandoli, con la loro emozione gli altri partecipanti che potranno fare lo stesso a loro volta. Ogni volta che qualcuno viene contagiato deve rimanere fermo sul posto per 3 secondi e poi imitare l'emozione con cui è stato contagiato per il resto del gioco o finché non viene contagiato da un'altra emozione. La durata del gioco è a discrezione dell'operatore.
<b>Varianti</b>	Con partecipanti più grandi si può richiedere di toccare una specifica parte del corpo dell'altro per contagiarlo.
<b>Debriefing</b>	Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Con quale delle emozioni vi siete trovati più a vostro agio?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza emotiva, Ascolto attivo,
<b>TAG</b>	Team building, icebreaking, ascolto, autoconsapevolezza, consapevolezza sociale, emozioni

<b>Titolo</b>	<b>Corsa a tre piedi</b>
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi piccoli medi e grandi (almeno 2 partecipanti)
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Introduzione/riscaldamento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione/predisposizione di uno spazio adeguato
<b>Materiale necessario</b>	Una corda o un nastro
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	I partecipanti, disposti in coppie, si ritroveranno con una gamba legata a quella di un compagno e dovranno attraversare un percorso predefinito agendo in collaborazione e coordinando i propri movimenti
<b>Varianti</b>	Il percorso può essere pensato e modulato in base alle abilità possedute dai partecipanti.
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Qual è stata la maggiore difficoltà?</li> <li>- Come l'avete superata?</li> <li>- Proviamo insieme a ricostruire cosa è successo durante questa attività.</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Ascolto attivo, collaborazione
<b>TAG</b>	Team building, icebreaking, ascolto, autoconsapevolezza, consapevolezza sociale, leadership, collaborazione

<b>Titolo</b>	<b>Musica stop di socializzazione</b>
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi medi e grandi
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Introduzione/riscaldamento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione/predisposizione di uno spazio adeguato
<b>Materiale necessario</b>	Possibilità di riprodurre della musica
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	I partecipanti si muoveranno e balleranno liberamente mentre c'è la musica. Al segnale dell'operatore, la musica si fermerà ed i partecipanti dovranno bloccarsi assumendo delle pose libere in coppia. Ad ogni stop si dovrà cambiare partner e quindi coppia.
<b>Varianti</b>	Con partecipanti più grandi, si possono usare comandi specifici per pose specifiche agli stop. Un esempio consiste nell'assegnare delle pose specifiche per ogni emozione di base (es.: stop TRISTEZZA = un partecipante fa finta di piangere e l'altro lo consola).
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Qual è stata la maggiore difficoltà?</li> <li>- Come l'avete superata?</li> <li>- Proviamo insieme a ricostruire cosa è successo durante questa attività.</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Ascolto attivo, collaborazione
<b>TAG</b>	Team building, icebreaking, ascolto, autoconsapevolezza, consapevolezza sociale, collaborazione

<b>Titolo</b>	<b>Labirinto delle emozioni</b>
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi piccoli medi e grandi (minimo due partecipanti)
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Introduzione/riscaldamento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione/predisposizione di uno spazio adeguato
<b>Materiale necessario</b>	Bende per gli occhi
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Si formano delle coppie di partecipanti di cui uno bendato ed uno no. Il partecipante bendato dovrà affrontare un percorso prestabilito grazie alle indicazioni di chi non è bendato. A differenza dell'attività "con i tuoi occhi" stavolta chi non è bendato potrà guidare il compagno solo attraverso delle frasi che richiamano delle emozioni. Funziona così: si stabilisce all'inizio, per esempio, che TRISTEZZA = UN PASSO A DESTRA, GIOIA = UN PASSO A SINISTRA, PAURA = UN PASSO INDIETRO e RABBIA = UN PASSO AVANTI. Il partecipante non bendato dice "oggi piove e non posso giocare fuori con i miei amici", il partecipante bendato allora, collegando la frase stimolo alla tristezza, farà un passo verso destra.</p> <p>Invertire i ruoli una volta completata l'attività renderà l'esperienza più immersiva.</p>
<b>Varianti</b>	Con partecipanti più piccoli e meno esperti si può utilizzare, in alternativa, l'attività "con i tuoi occhi" che prevede comandi espliciti da parte dei partecipanti non bendati.
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Qual è stata la maggiore difficoltà?</li> <li>- Come l'avete superata?</li> <li>- Proviamo insieme a ricostruire cosa è successo durante questa attività.</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Ascolto attivo, collaborazione, consapevolezza emotiva
<b>TAG</b>	Team building, icebreaking, ascolto, autoconsapevolezza, consapevolezza sociale, emozioni, collaborazione

<b>Titolo</b>	<b>Il matto dice...</b>
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi piccoli medi e grandi
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Introduzione/riscaldamento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione/predisposizione di uno spazio adeguato
<b>Materiale necessario</b>	Nessuno
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	L'operatore impartisce dei comandi molto semplici mimandoli e mostrandoli (es.: toccatevi il naso con l'indice destro) che i partecipanti dovranno eseguire. Man mano che l'attività va avanti, l'operatore inizia a non far corrispondere i comandi con quanto mostra ed i partecipanti dovranno prima seguire quanto l'operatore dice, poi seguire quanto l'operatore fa.
<b>Varianti</b>	Con partecipanti più grandi ed esperti si può svolgere l'attività in coppie facendoli interagire tra di loro tramite i comandi (es.: Toccate il naso del vostro partner con l'indice destro)
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Qual è stata la maggiore difficoltà?</li> <li>- Come l'avete superata?</li> <li>- Proviamo insieme a ricostruire cosa è successo durante questa attività.</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Ascolto attivo, collaborazione, problem solving
<b>TAG</b>	Team building, icebreaking, ascolto, autoconsapevolezza, consapevolezza sociale, collaborazione, problem solving

<b>Titolo</b>	<b>Sorrisoni e musoni</b>
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi piccoli medi e grandi
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Introduzione/riscaldamento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione/predisposizione di uno spazio adeguato
<b>Materiale necessario</b>	Nessuno
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>L'operatore divide i partecipanti in due squadre: i musoni ed i sorrisoni. Un elemento di ogni squadra per volta raggiungono il centro e si dispongono uno di fronte all'altro. Al via dell'operatore il partecipante della squadra dei sorrisoni cercherà di contagiare con la sua risata il componente dei musoni per 10 secondi. Se trascorso questo tempo non dovesse riuscirci, il componente dei sorrisoni passerà alla squadra dei musoni. Viceversa, se il componente della squadra dei musoni si lascerà contagiare dal sorriso dell'avversario, diventerà un sorrisono anche lui.</p>
<b>Varianti</b>	Con grandi gruppi, per velocizzare lo svolgimento dell'attività, si possono formare tante coppie che svolgeranno la prova in contemporanea. Questa variante richiede la supervisione di diversi operatori a seconda della numerosità dei partecipanti.
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Qual è stata la maggiore difficoltà?</li> <li>- Come l'avete superata?</li> <li>- Proviamo insieme a ricostruire cosa è successo durante questa attività.</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Ascolto attivo, collaborazione, problem solving, consapevolezza emotiva
<b>TAG</b>	Team building, icebreaking, ascolto, autoconsapevolezza, consapevolezza sociale, collaborazione, problem solving, emozioni



<b>Titolo</b>	<b>Gioia, tristezza, rabbia</b>
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi piccoli medi e grandi
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Introduzione/riscaldamento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione/predisposizione di uno spazio adeguato
<b>Materiale necessario</b>	Un tabellone o una lavagna dove appuntare lo schema di gioco
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Variante del celebre gioco “la principessa, il drago e la tigre”, il funzionamento di base è quello di “carta, forbice, sasso”.</p> <p>Si tenga presente il seguente schema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La gioia placa la tristezza</li> <li>- La tristezza placa la rabbia</li> <li>- La rabbia vanifica la gioia</li> </ul> <p>I partecipanti, divisi in due squadre, dovranno prima riunirsi per decidere quale emozione utilizzare nella prova per cercare di vincere sugli avversari che faranno la stessa cosa. Ovviamente in caso di scelta della stessa emozione si assegnerà un punto a testa o nessuno perché si tratterà di un pareggio.</p>
<b>Varianti</b>	<p>In alternativa, si può ricorrere alla versione classica dell'attività “la principessa, il drago e la tigre” che segue il seguente schema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La principessa batte il drago</li> <li>- Il drago batte la tigre</li> <li>- La tigre batte la principessa</li> </ul>
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Siete d'accordo sul fatto che la gioia plachi la tristezza?</li> <li>- Siete d'accordo sul fatto che la tristezza plachi la rabbia?</li> <li>- Siete d'accordo sul fatto che la rabbia vanifichi la gioia?</li> <li>- Qual è stata la maggiore difficoltà?</li> <li>- Come l'avete superata?</li> <li>- Proviamo insieme a ricostruire cosa è successo durante questa attività.</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Ascolto attivo, collaborazione, problem solving, consapevolezza emotiva
<b>TAG</b>	Team building, icebreaking, ascolto, autoconsapevolezza, consapevolezza sociale, collaborazione, problem solving, emozioni

### Attività e giochi in itinere (durante lo svolgimento dell'attività sportiva)

Titolo	Etichette emotive
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi piccoli medi e grandi
<b>Fasce d'età</b>	😊 😐 😞
<b>Fase dell'allenamento</b>	Pieno svolgimento
<b>Azioni preliminari</b>	Prima dello svolgimento, spiegare funzionamento e modalità ai partecipanti
<b>Materiale necessario</b>	Etichette adesive colorate o bollini colorati
<b>Durata</b>	Coincide con la durata dell'allenamento
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Ad inizio allenamento, i partecipanti saranno invitati a scegliere una etichetta colorata che corrisponda ad una delle 6 emozioni di base (es.: etichetta gialla = gioia, etichetta rossa = rabbia e così via).</p> <p>Una volta fatto, l'allenamento si svolgerà normalmente e solo alla fine, in fase di debriefing, si tornerà a porre attenzione alle etichette.</p>
<b>Varianti</b>	Una variante consiste nel proporre, a metà allenamento, ai partecipanti di cambiare la loro etichetta se sentono che non li rappresenta più come all'inizio o semplicemente hanno cambiato idea.
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Facevate caso alle etichette degli altri?</li> <li>- Vederle vi aiutava nell'interagire con loro?</li> <li>- E, secondo voi, ha aiutato gli altri ad interagire con voi?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Consapevolezza emotiva, socializzazione, gestione delle emozioni proprie ed altrui
<b>TAG</b>	Team building, ascolto, autoconsapevolezza, consapevolezza sociale, collaborazione, emozioni

<b>Titolo</b>	<b>Campionato fair play</b>
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi piccoli medi e grandi
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Pieno svolgimento
<b>Azioni preliminari</b>	Prima dello svolgimento, spiegare funzionamento e modalità ai partecipanti
<b>Materiale necessario</b>	Taccuino o materiale sul quale segnare i punti
<b>Durata</b>	Coincide con la durata dell'allenamento
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Ad inizio allenamento, ai partecipanti sarà spiegato che saranno protagonisti di una vera e propria gara di fair play. Ogni qual volta si renderanno protagonisti di un gesto di fair play, verrà loro assegnato un punto personale e, viceversa, ogni volta che si renderanno protagonisti di un comportamento antisportivo verrà loro sottratto un punto.</p> <p>Alla fine, chi avrà totalizzato più punti avrà dei vantaggi o vincerà dei premi simbolici.</p>
<b>Varianti</b>	Nessuna
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Quanto vi siete sforzati nell'agire secondo fair play?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Consapevolezza emotiva, socializzazione, gestione delle emozioni proprie ed altrui
<b>TAG</b>	Team building, ascolto, autoconsapevolezza, consapevolezza sociale, collaborazione, emozioni

<b>Titolo</b>	<b>Time out emotivi</b>
<b>Numerosità</b>	Indifferente
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Pieno svolgimento
<b>Azioni preliminari</b>	Nessuna
<b>Materiale necessario</b>	Nessuno
<b>Durata</b>	Pochi minuti durante lo svolgimento dell'allenamento
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	A discrezione dell'operatore o a cadenza temporale fissa, si effettueranno dei veri e propri time out per verificare lo stato emotivo dei singoli componenti e dell'intero gruppo. Potrebbero nascere discussioni e sorgere questioni che l'operatore si dovrà preparare ad affrontare ed a gestire nel modo giusto. L'operatore potrebbe aiutarsi con un foglio o un cartellone sui quali sono riportate le emozioni di base così da dare un riferimento ai partecipanti
<b>Varianti</b>	Per non interrompere troppo il flusso dell'allenamento, gli operatori potrebbero semplicemente verificare lo stato emotivo dei partecipanti per alzata di mano attraverso domande stimolo (es.: chi si sente arrabbiato? Chi si sente triste?)
<b>Debriefing</b>	Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Vi è stato utile fermarvi un attimo e riflettere sulle vostre emozioni del momento?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Consapevolezza emotiva, socializzazione, gestione delle emozioni proprie ed altrui
<b>TAG</b>	Team building, ascolto, autoconsapevolezza, consapevolezza sociale, collaborazione, emozioni

<b>Titolo</b>	<b>Con i tuoi occhi</b>
<b>Numerosità</b>	Indifferente/In base agli spazi disponibili (almeno due partecipanti)
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Pieno svolgimento
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione di uno spazio adeguato e predisporre dispositivi di sicurezza (superfici morbide, protezioni in prossimità degli ostacoli)
<b>Materiale necessario</b>	Bende per gli occhi
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Variante del classico "con i tuoi occhi" già descritto, questa volta l'attività si mischia direttamente allo sport praticato (ove possibile).</p> <p>L'attività è più efficace se tutti sperimentano entrambi i ruoli (bendato e guida)</p> <p>Adatto alle brevissime fasi conclusive di un allenamento specialmente in sport di squadra.</p>
<b>Varianti</b>	Coerentemente con l'età media dei partecipanti e con il loro grado di maturità, si può decidere di predisporre ostacoli e difficoltà
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti nel ruolo della guida?</li> <li>- Ed in quello del bendato?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- In quale ruolo vi siete sentiti più a vostro agio?</li> <li>- Se poteste ripetere il gioco scegliendo il vostro ruolo, quale scegliereste?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, Fiducia reciproca, gestione delle emozioni, Comunicazione efficace, Ascolto attivo, Strategie di collaborazione, problem solving
<b>TAG</b>	Team building, fiducia, emozioni, comunicazione efficace, ascolto, collaborazione, emozioni

<b>Titolo</b>	<b>Shh, silenzio!</b>
<b>Numerosità</b>	Indifferente
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Pieno svolgimento
<b>Azioni preliminari</b>	Nessuna
<b>Materiale necessario</b>	Nessuno
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>L'attività è davvero di facilissima applicazione ed è particolarmente efficace con sport di squadra.</p> <p>Viene imposto ai partecipanti di non parlare per una certa durata dell'allenamento. Quindi l'attività continua a svolgersi normalmente con la sola differenza che i partecipanti non potranno né parlare né emettere suoni o versi.</p>
<b>Varianti</b>	Nessuna
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Quali sono state le maggiori difficoltà?</li> <li>- Come le avete superate?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Raccontate qualche episodio che faccia capire come vi siete sentiti</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Comunicazione efficace, Ascolto attivo, Strategie di collaborazione, problem solving
<b>TAG</b>	Team building, fiducia, emozioni, comunicazione efficace, ascolto, collaborazione

<b>Titolo</b>	<b>Le Parole chiave</b>
<b>Numerosità</b>	Indifferente
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Pieno svolgimento
<b>Azioni preliminari</b>	Spiegazione delle modalità e condivisione delle parole chiave
<b>Materiale necessario</b>	Nessuno
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	Durante lo svolgimento dell'attività, alcuni termini specifici verranno sostituiti da parole chiave così da condividere un codice esclusivo tra i partecipanti che potranno poi in seguito adottare e mantenere anche nella futura pratica sportiva. (es.: dire ad un compagno di squadra "fuoco" per avvisarlo del fatto che un avversario sta per raggiungerlo o anticiparlo). Sarà importante da parte degli operatori incoraggiare i partecipanti affinché escogitino e condividano in autonomia le parole chiave che più preferiscono.
<b>Varianti</b>	Nessuna
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Questa attività è stata utile per la vostra collaborazione in campo?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, Fiducia reciproca, gestione delle emozioni, Comunicazione efficace, Ascolto attivo, Strategie di collaborazione, problem solving
<b>TAG</b>	Team building, fiducia, comunicazione efficace, ascolto, collaborazione, emozioni

<b>Titolo</b>	<b>La musica che colora le emozioni</b>
<b>Numerosità</b>	Indifferente
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Pieno svolgimento
<b>Azioni preliminari</b>	Scelta dei brani da riprodurre da parte degli operatori
<b>Materiale necessario</b>	Attrezzatura per la diffusione musicale
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	Durante lo svolgimento dell'attività, verrà trasmessa della musica di sottofondo. Gli operatori avranno cura di scegliere brani che elicitino diversi tipi di emozioni (brani tristi, allegri, malinconici, tensivi, etc.). L'attività sportiva proseguirà poi normalmente fino alla fine.
<b>Varianti</b>	Nessuna
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Quali canzoni tra quelle ascoltate vi hanno stimolato di più?</li> <li>- Con quale tipo di musica pensate sia meglio allenarsi?</li> <li>- E perché?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, gestione delle emozioni, Ascolto attivo
<b>TAG</b>	Team building, comunicazione efficace, ascolto, collaborazione, emozioni

<b>Titolo</b>	<b>La banca delle emozioni</b>
<b>Numerosità</b>	Indifferente
<b>Fasce d'età</b>	😊 😞
<b>Fase dell'allenamento</b>	Pieno svolgimento
<b>Azioni preliminari</b>	Spiegazione ai partecipanti dell'attività e delle sue regole
<b>Materiale necessario</b>	Scatole o contenitori, uno per ogni emozione di base; palline (anche di carta)
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	Durante lo svolgimento dell'attività, verranno messe a disposizione dei partecipanti delle scatole e delle palline (anche di carta se non disponibili). Ogni volta che lo riterranno, i partecipanti potranno inserire negli appositi contenitori una pallina. A fine allenamento gli operatori potranno così vedere quali emozioni hanno prevalso o sono comparse con maggiore o minore frequenza e discuterne così con i partecipanti.
<b>Varianti</b>	Si può anche scegliere di attenzionare alcune emozioni in particolare tralasciandone altre in base alle esigenze riscontrate
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cosa abbiamo imparato?</li> <li>- Quali emozioni pensate siano comparse più spesso?</li> <li>- Quali invece meno?</li> <li>- Come vi ha aiutato questa attività a gestire le vostre emozioni?</li> <li>- Qualcuno vuole condividere qualche pensiero o considerazione a riguardo?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, gestione delle emozioni, Ascolto attivo
<b>TAG</b>	Team building, comunicazione efficace, ascolto, collaborazione, emozioni

<b>Titolo</b>	<b>Mi arrabbio sì, ma dopo</b>
<b>Numerosità</b>	Indifferente
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Pieno svolgimento
<b>Azioni preliminari</b>	Spiegazione dell'attività e delle sue regole ai partecipanti
<b>Materiale necessario</b>	Un contenitore e alcune palline (anche di carta)
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	Variante specifica dell'attività "la banca delle emozioni" incentrata specificamente sull'emozione della rabbia. I partecipanti vengono invitati, ogni qualvolta sentiranno di arrabbiarsi, di inserire una pallina all'interno del contenitore. Una volta terminata la sessione di allenamento, gli operatori sproneranno i partecipanti a parlare del perché e dell'episodio che li ha portati ad inserire le palline del contenitore. In questo modo avranno avuto il tempo di metabolizzare e razionalizzare gli episodi accaduti e guardare alla propria arrabbiatura con una prospettiva diversa ed in condivisione.
<b>Varianti</b>	Nessuna
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Pensate vi abbia aiutato questa attività?</li> <li>- In che modo?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, gestione delle emozioni, Ascolto attivo
<b>TAG</b>	Team building, comunicazione efficace, ascolto, collaborazione, emozioni

<b>Titolo</b>	<b>Ho perso le parole</b>
<b>Numerosità</b>	Indifferente
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Pieno svolgimento
<b>Azioni preliminari</b>	Spiegazione dell'attività e delle sue regole ai partecipanti
<b>Materiale necessario</b>	Nessuno
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	Durante il pieno svolgimento dell'attività sportiva, per un certo periodo di tempo, ai partecipanti saranno "tolte" alcune parole fondamentali per lo svolgimento del loro sport (es.: passa, tira, lascia, etc.). I partecipanti dovranno dunque sostituire queste parole e rimodulare il loro codice comunicativo abituale in autonomia.
<b>Varianti</b>	Nessuna
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Pensate vi abbia aiutato questa attività?</li> <li>- In che modo?</li> <li>- Quali sono state le maggiori difficoltà?</li> <li>- Come avete agito per superarle?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, gestione delle emozioni, Ascolto attivo, collaborazione, comunicazione
<b>TAG</b>	Team building, comunicazione efficace, ascolto, collaborazione, emozioni

## Attività e giochi post allenamento e di congedo

Titolo	Grazie Perché...
Numerosità	Indifferente
Fasce d'età	😊 😊 😊
Fase dell'allenamento	Fase finale/congedo
Azioni preliminari	Spiegazione dell'attività e delle sue regole ai partecipanti
Materiale necessario	Nessuno
Durata	10 min.
Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
Descrizione	<p>Durante la fase conclusiva dell'allenamento, i partecipanti saranno invitati a ringraziare a loro scelta uno degli altri partecipanti, gli operatori o persino loro stessi per qualcosa a loro libera scelta.</p> <p>Sarà cura degli operatori guidare i partecipanti affinché tutti abbiano la possibilità di ringraziare e di farlo adeguatamente.</p>
Varianti	<p>Con le stesse modalità si può scegliere di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Far ringraziare l'intero gruppo</li> <li>- Fare in modo che i partecipanti facciano una promessa al gruppo riguardo al futuro</li> <li>- Etc.</li> </ul>
Debriefing	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Pensate vi abbia aiutato questa attività?</li> <li>- In che modo?</li> <li>- Quali sono state le maggiori difficoltà?</li> </ul>
Competenze allenate	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, gestione delle emozioni, Ascolto attivo, collaborazione, comunicazione, capacità di feedback
TAG	Team building, comunicazione efficace, ascolto, collaborazione, emozioni, feedback

<b>Titolo</b>	<b>Il gioco del feedback</b>
<b>Numerosità</b>	Indifferente
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Fase finale/congedo
<b>Azioni preliminari</b>	Spiegazione dell'attività e delle sue regole ai partecipanti
<b>Materiale necessario</b>	Nessuno
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Durante la fase conclusiva dell'allenamento, i partecipanti saranno invitati a fornire un feedback completo ad un altro partecipante.</p> <p>Il feedback dovrà contenere le seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Punti di forza</li> <li>- Aree di miglioramento</li> <li>- Concentrarsi su azioni, caratteristiche o abilità e non sui destinatari in maniera personale</li> <li>- Una proposta finale di aiuto o supporto</li> </ul>
<b>Varianti</b>	Si può scegliere, attraverso dei bigliettini, di far sì che i feedback siano anonimi.
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Pensate vi abbia aiutato questa attività?</li> <li>- In che modo?</li> <li>- Quali sono state le maggiori difficoltà?</li> </ul>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, gestione delle emozioni, Ascolto attivo, collaborazione, comunicazione, capacità di feedback
<b>TAG</b>	Team building, comunicazione efficace, ascolto, collaborazione, emozioni, feedback

<b>Titolo</b>	<b>La Finestra del qui ed ora</b>
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi medi e grandi
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Fase finale/congedo
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione/predisposizione di uno spazio adeguato Disporre due lunghe corde/strisce di nastro come a formare un grande "+".
<b>Materiale necessario</b>	Corde o nastro Grandi fogli o cartelloni per "etichettare" i quadranti
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Gli operatori, attraverso questa attività, avranno modo di verificare lo stato emotivo, il grado di coesione del gruppo, eventuali carenze comunicative o collaborative e virtualmente qualsiasi aspetto o dinamica di gruppo. Una volta disposte le corde o i nastri a formare un grande +, l'operatore spiega ai partecipanti che devono cercare di immaginare questa disposizione come una grande finestra divisa in 4 quadranti. Ognuno dei quadranti verrà connotato con una etichetta (es.: sì, ma poco/sì, molto/no /totalmente no; o ancora: molto d'accordo/d'accordo/non sono d'accordo/ non sono d'accordo per niente... e così via a seconda delle esigenze).</p> <p>Una volta fatto ciò, l'operatore procede a fornire delle domande o frasi stimolo ed i partecipanti dovranno disporsi nei quadranti in base alla risposta che si sentono di dare. È importante spiegare ai partecipanti che si tratta di come si sentono, cosa provano, o il loro grado d'accordo o disaccordo Qui ED ORA e non in generale nella loro vita. Questo servirà a contestualizzare i risultati all'interno dell'ambiente e dei tempi dell'allenamento.</p>
<b>Varianti</b>	Con partecipanti più grandi e maturi, si può cercare di affinare ancora di più la loro possibilità di disporsi all'interno della finestra non solo in base al quadrante scelto per ogni risposta, ma anche in base alla posizione rispetto alle corde/nastri utilizzando di fatti queste come assi di un diagramma cartesiano.
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- I partecipanti con cui di solito condividevate le scelte, erano quelli che vi sareste aspettati o c'è stata qualche sorpresa?</li> </ul> <p>Cosa abbiamo imparato secondo voi?</p>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, Ascolto attivo
<b>TAG</b>	Team building, icebreaking, comunicazione, ascolto, autoconsapevolezza, consapevolezza sociale

<b>Titolo</b>	<b>Le Emozioni sono contagiose</b>
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi medi e grandi (minimo 10 partecipanti)
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Fase finale/congedo
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione/predisposizione di uno spazio ampio ed adeguato
<b>Materiale necessario</b>	Un ampio spazio in rapporto alla numerosità del gruppo
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Tra i partecipanti verranno estratti a sorte un certo numero di "contagiati" (uno per ogni 5 partecipanti totali per un massimo di 6 contagiati). Ad ognuno di questi contagiati, poi, verrà affidata una tra le 6 emozioni di base (Gioia, Tristezza, Rabbia, Paura, Disgusto, Sorpresa). A questo punto i contagiati dovranno correre e cercare di contagiare, toccandoli, con la loro emozione gli altri partecipanti che potranno fare lo stesso a loro volta. Ogni volta che qualcuno viene contagiato deve rimanere fermo sul posto per 3 secondi e poi imitare l'emozione con cui è stato contagiato per il resto del gioco o finché non viene contagiato da un'altra emozione. La durata del gioco è a discrezione dell'operatore.</p>
<b>Varianti</b>	Con partecipanti più grandi si può richiedere di toccare una specifica parte del corpo dell'altro per contagiarlo.
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> </ul> <p>Con quale delle emozioni vi siete trovati più a vostro agio?</p>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza emotiva, Ascolto attivo,
<b>TAG</b>	Team building, icebreaking, ascolto, autoconsapevolezza, consapevolezza sociale, emozioni

<b>Titolo</b>	<b>La fontana monumentale</b>
<b>Numerosità</b>	Adatto a gruppi medi e grandi
<b>Fasce d'età</b>	😊 😊
<b>Fase dell'allenamento</b>	Fase finale/congedo
<b>Azioni preliminari</b>	Individuazione/predisposizione di uno spazio adeguato
<b>Materiale necessario</b>	Se si intende immortalare il risultato finale, una fotocamera o una videocamera. Anche uno smartphone andrà più che bene.
<b>Durata</b>	10 min.
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivo 1: Favorire la Socializzazione</li> <li>- Obiettivo 2: Sviluppare competenze comunicative</li> <li>- Obiettivo 3: Sviluppare Fiducia</li> <li>- Obiettivo 4: Gestione e Risoluzione del Conflitto</li> <li>- Obiettivo 5: Alfabetizzazione Emotiva e Gestione delle Emozioni</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	Variante un po' più impegnativa e specifica del gioco "Una notte al museo". Ai partecipanti viene chiesto, uno alla volta, di disporsi come se fossero una fontana monumentale. È importante che tutti gli elementi della fontana, e quindi tutti i partecipanti, siano interconnessi tra loro a formare un'unica opera monumentale.
<b>Varianti</b>	Con partecipanti più grandi e maturi, si può provare a ricreare specifiche opere monumentali realmente esistenti.
<b>Debriefing</b>	<p>Alcune domande stimolo per il debriefing potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come vi siete sentiti?</li> <li>- Cosa avete imparato su voi stessi e sugli altri grazie a questo esercizio?</li> <li>- Cosa abbiamo imparato secondo voi?</li> <li>- Come vi è sembrata la vostra collaborazione?</li> </ul> <p>Proviamo insieme a ricostruire cosa è successo durante questa attività.</p>
<b>Competenze allenate</b>	Autoconsapevolezza, Consapevolezza sociale, Ascolto attivo, leadership
<b>TAG</b>	Team building, icebreaking, comunicazione, ascolto, autoconsapevolezza, consapevolezza sociale, leadership

## MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Il monitoraggio e la valutazione delle attività formative in ogni ambito rappresentano una fase cruciale per garantire il successo e l'efficacia degli apprendimenti prefissati. Gli operatori sportivi svolgono un ruolo chiave in questo contesto, poiché la comprensione approfondita delle dinamiche psicosociali e delle specifiche esigenze degli individui in formazione richiede un costante e attento monitoraggio. Questo è ancor più vero nel nostro caso specifico in cui i partecipanti alle attività sono bambini e ragazzi, quindi individui non ancora pienamente consapevoli dei propri mezzi e di certo bisognosi di cure e attenzioni in ognuna delle fasi del processo formativo.

Innanzitutto, è fondamentale adottare metodologie di monitoraggio che vadano oltre la semplice osservazione superficiale. Gli operatori sportivi devono implementare strumenti di rilevazione in grado di analizzare in modo accurato e dettagliato l'evoluzione delle competenze socio-emotive. Questo processo non solo consente di identificare i progressi compiuti, ma offre anche una panoramica delle sfide incontrate dagli individui, consentendo una personalizzazione delle attività formative in base alle esigenze specifiche.

Parallelamente, la valutazione assume un ruolo cruciale nel determinare il livello di apprendimento raggiunto. È importante che i criteri di valutazione siano sempre chiari, trasparenti e in linea con gli obiettivi formativi. La valutazione continua, integrata nell'intero percorso di formazione, permette di rilevare tempestivamente eventuali lacune o aree di miglioramento, consentendo agli operatori sportivi di apportare correzioni e adattamenti al programma formativo.

È importante sottolineare che il monitoraggio e la valutazione non devono essere percepiti come mere formalità, bensì come strumenti dinamici e orientati all'ottimizzazione del processo educativo. Attraverso una valutazione accurata, gli operatori possono adattare le attività formative per affrontare le sfide individuali degli allievi, creando un ambiente inclusivo e motivante.

Monitoraggio e valutazione costituiscono dunque la chiave di volta per garantire un apprendimento significativo e duraturo. Gli operatori, agendo come facilitatori dell'esperienza educativa, sono chiamati ad investire molto tempo ed energie nella progettazione e nell'implementazione di sistemi di monitoraggio e valutazione adeguati, al fine di forgiare individui consapevoli e resilienti.

Nei prossimi paragrafi procederemo a descrivere le attività di monitoraggio e valutazione tipicamente implementabili sia dal punto di vista dei partecipanti che degli operatori, fornendo alcuni strumenti ed idee specifiche per rendere questa cruciale e delicata fase quanto più agevole ed efficace possibile.

### Attività di valutazione interattiva

Come precedentemente detto, la valutazione delle attività formative svolte ed esperite è una fase di cruciale importanza. Si tratta, infatti, di ciò che maggiormente è in grado di restituire idea dell'effettiva efficacia degli interventi formativi implementati e dell'apprendimento e la crescita dei partecipanti.

Tra i vari metodi e le varie tecniche valutative che è possibile mettere attuare nella pratica formativa, ve ne sono alcune particolarmente indicate ed interessanti per contesti non formali quali quello ludico sportivo per bambini e adolescenti: si tratta delle tecniche di valutazione interattiva.

Queste tecniche si configurano come vere e proprie attività partecipative in cui viene richiesto, più o meno direttamente, ai partecipanti di esprimere una valutazione, ampia e generale oppure

maggiormente specifica, in merito all'esperienza fatta, alle competenze apprese e, in generale, alla qualità della formazione ricevuta.

In quest'ottica, dunque, la valutazione si configura come una azione a due vie, nella misura in cui non solo gli operatori sono chiamati a valutare dinamiche, criticità, apprendimenti ed ogni dettaglio saliente relativo alle attività svolte, ma anche i partecipanti sono chiamati a fornire un feedback quanto più esaustivo e genuino sull'esperienza svolta.

A questo scopo, descriviamo di seguito alcune attività valutative da proporre ai partecipanti a seguito di attività formative.

Si tratta di attività interattive e partecipative che mirano a far riflettere i partecipanti su ciò che hanno appreso, sulle difficoltà incontrate, sui punti di forza della formazione esperita e su possibili miglioramenti da apportare in futuro.

- **Il termometro delle emozioni:** si tratta di un semplice strumento grafico che rappresenta un termometro con una scala da 1 a 10. Ogni partecipante riceve una copia del termometro e deve segnare con una crocetta il livello di soddisfazione per il percorso formativo appena concluso. Poi, a turno, i partecipanti devono spiegare il motivo della loro scelta, esprimendo le emozioni provate, i contenuti apprezzati, le aspettative soddisfatte o deluse, le critiche o i suggerimenti.
- **Il gioco delle carte:** un gioco di gruppo che richiede un mazzo di carte da gioco. Il facilitatore distribuisce una carta a ogni partecipante e spiega il significato di ogni seme: cuori = emozioni, quadri = contenuti, fiori = metodologie, picche = criticità. A seconda del seme della carta ricevuta, il partecipante deve esprimere un feedback sul percorso formativo, focalizzandosi sull'aspetto corrispondente. Ad esempio, se ha ricevuto un cuore, deve dire come si è sentito durante la formazione; se ha ricevuto un quadro, deve dire cosa ha imparato; e così via. Il gioco prosegue fino a quando tutti i partecipanti hanno espresso il loro feedback.
- **Cerchio, quadrato, triangolo:** mediante questo strumento, si permette ai partecipanti di fornire tre distinte tipologie di feedback. Si identificano con il cerchio gli aspetti non del tutto chiariti durante la formazione e per i quali permangono anche solo dei piccoli dubbi, con il quadrato aspetti che invece sono stati chiariti ed affrontati in maniera esaustiva e completa e, in fine, con il triangolo si chiede ai partecipanti di fornire tre aspetti, concetti, competenze o in generale apprendimenti che credono di poter utilizzare e riportare nella loro vita quotidiana una volta finita la sessione formativa.
- Nella pratica, si forniscono ai partecipanti tre post-it o fogli raffiguranti rispettivamente un cerchio, un quadrato ed un triangolo ed i partecipanti dovranno descrivere i differenti aspetti corrispondenti come specificato in precedenza.
- **Questionari e strumenti classici di raccolta feedback:** esistono, inoltre, strumenti classici quali questionari ed interviste che da sempre rappresentano dispositivi molto pratici ed efficaci per la raccolta di feedback e valutazioni.

Oggi, a maggior ragione, esistono anche modalità moderne e/o online per la raccolta di feedback, che sfruttano le potenzialità delle nuove tecnologie e dei social media. Queste modalità permettono di raccogliere dati in tempo reale e di analizzare i risultati con maggiore facilità e precisione; in più facilitano di molto la somministrazione, possono garantire l'anonimato e adattarsi a situazioni ed esigenze di ogni tipo. Alcuni esempi sono Google Moduli ed altri provider di questionari online come SurveyMonkey, Typeform e Qualtrics; ma anche piattaforme interattive come Mentimeter che mettono a disposizione vari strumenti utili anche a sessioni di brainstorming, quiz e test.



## Schede e griglie di valutazione

Se nel precedente paragrafo ci siamo soffermati su strumenti ed attività che permettessero di raccogliere feedback e valutazioni direttamente dai partecipanti, vediamo adesso quali sono i tools maggiormente utilizzati per le valutazioni da parte degli operatori e di chi, in generale, propone ed implementa le attività formative.

Abbiamo già parlato di cosa si intenda per attività in acquario e di come queste si caratterizzino soprattutto per la capacità degli addetti ai lavori di saper osservare, monitorare e prendere nota delle dinamiche di interazione ed apprendimento espresse e messe in atto dai partecipanti. Volendo sistematizzare questa importante e cruciale attività, non possiamo non menzionare strumenti quali schede e griglie di valutazione.

Innanzitutto, bisogna precisare che griglie e schede di valutazione possono essere utilizzate in diversi momenti del processo formativo: *ex ante*, per definire i criteri e le modalità di valutazione o il livello di partenza delle conoscenze e competenze oggetto della formazione che si intende proporre; *in itinere*, per rilevare progressi e/o difficoltà dei partecipanti durante lo svolgimento delle attività; *ex post*, per misurare i risultati e gli esiti della formazione.

Vediamo adesso alcuni esempi di schede e griglie tipicamente utilizzate con relativi esempi illustrativi:

- **Griglia di osservazione:** questa griglia permette di registrare le manifestazioni di apprendimento dei partecipanti durante le attività formative, usando delle categorie o dei descrittori prestabiliti.

- 

Un esempio di griglia di osservazione:

Partecipante	Autonomia	Relazione	Partecipazione	Responsabilità
Anna	Svolge le attività in modo indipendente e creativo	Si relaziona positivamente con i compagni e il formatore	Interviene attivamente e con interesse	Rispetta le regole e i tempi
Bruno	Ha bisogno di supporto e di indicazioni per svolgere le attività	Si isola dagli altri e mostra diffidenza	Interviene raramente e con disattenzione	Non rispetta le regole e i tempi

- **Griglia di valutazione:** questa griglia permette di assegnare un punteggio o un giudizio ai partecipanti, in base a dei criteri prestabiliti.

Un esempio di griglia di valutazione:

Partecipante	Autoconsapevolezza	Autoregolazione	Motivazione	Empatia	Abilità sociali	Tot
Anna	4	4	4	4	4	20
Bruno	1	1	1	1	1	5
Carla	3	3	3	3	3	15
Davide	2	1	2	2	2	9

1 = insufficiente, 2 = sufficiente, 3 = buono, 4 = ottimo, 5 = eccellente.

Alcune tipologie di schede e griglie di valutazione possono inoltre essere pensate e sottoposte ai partecipanti, così da raccogliere dati rilevanti in merito alla loro personale percezione e valutazione dell'esperienza svolta:

- **La scheda di autovalutazione:** questa scheda permette di stimolare la riflessione e la consapevolezza dei partecipanti, in relazione ai propri apprendimenti e alle proprie competenze.

Un esempio di scheda di autovalutazione:

Domanda	Risposta
Quali competenze socio emotive hai acquisito o potenziato durante la formazione?	
Quali strategie hai usato per sviluppare le tue competenze socio emotive?	
Quali difficoltà hai incontrato nel percorso formativo?	

Domanda	Risposta
Quali obiettivi hai raggiunto grazie alla formazione?	
Quali sono i tuoi punti di forza e le tue aree di miglioramento?	
Come applicherai le tue competenze socio emotive nella tua vita personale e professionale?	

- **Scheda di gradimento:** questa scheda permette di raccogliere le opinioni e le valutazioni dei partecipanti, in relazione a vari aspetti della formazione.

Un esempio di scheda di gradimento:

Aspetto	Valutazione
Contenuti	1 2 3 4 5
Metodologie	1 2 3 4 5
Materiali	1 2 3 4 5
Clima	1 2 3 4 5
Formatore	1 2 3 4 5
Difficoltà	1 2 3 4 5
Suggerimenti	
Cosa ti è piaciuto di più	

Aspetto	Valutazione
Cosa ti è piaciuto di meno	
Cosa ti porterai a casa	

1 = molto insoddisfatto, 2 = insoddisfatto, 3 = né soddisfatto né insoddisfatto, 4 = soddisfatto, 5 = molto soddisfatto.

Ovviamente gli esempi riportati hanno valore prettamente illustrativo e possono essere modificati ed adattati per meglio aderire alle esigenze ed alle circostanze specifiche della situazione, alla tipologia della formazione proposta ed alle peculiarità specifiche del target dei partecipanti.

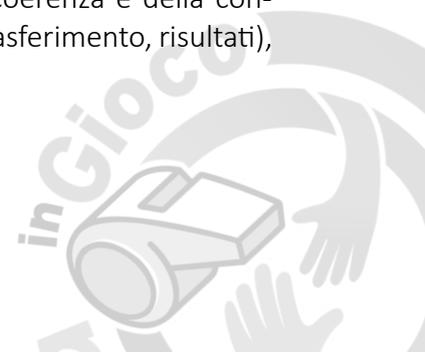
### Checklist

Le check lists sono degli strumenti valutativi che permettono ad operatori e formatori di verificare la presenza o l'assenza di determinati elementi o requisiti in una fase specifica di una azione formativa o in un intero percorso. Questi strumenti sono utili per controllare il rispetto delle norme, delle procedure, delle linee guida, degli standard di qualità, ecc.

Le check lists possono essere utilizzate sia per la valutazione che per il monitoraggio delle attività formative, in quanto consentono di rilevare eventuali anomalie, carenze, errori, rischi, ecc.

Alcuni esempi di check lists utilizzabili in ambito formativo sono:

- **Check list di avvio:** permette di verificare che tutte le condizioni necessarie per l'avvio di un'attività formativa siano state soddisfatte. Ad esempio, la check list di avvio può contenere i seguenti elementi: definizione degli obiettivi, dei contenuti, dei destinatari, delle modalità, dei tempi, delle risorse, ecc. della formazione; stipula dei contratti, delle convenzioni, delle autorizzazioni, ecc. con i soggetti coinvolti; predisposizione dei materiali, delle attrezzature, dei locali necessari; comunicazione e informazione ai partecipanti, ai formatori, ai partner, ecc. sulle modalità e sulle regole della formazione.
- **La check list di monitoraggio:** consente di verificare che lo svolgimento di un'attività formativa sia conforme a quanto previsto e pianificato. Ad esempio, la check list di monitoraggio può contenere i seguenti elementi: verifica della partecipazione, dell'assiduità, della puntualità, della qualità, della coerenza, della pertinenza dei contenuti e delle metodologie formative; verifica della soddisfazione, dell'apprendimento dei partecipanti, del rispetto dei tempi, dei costi, delle risorse, ecc.
- **La check list di valutazione:** si riferisce ai risultati e gli esiti di un'attività formativa e verifica che questi siano coerenti con gli obiettivi e le aspettative prefissate. Ad esempio, la check list di valutazione può contenere elementi quali: verifica del raggiungimento degli obiettivi formativi, sia in termini di conoscenze che di competenze, verifica dell'impatto della formazione, verifica della sostenibilità e della replicabilità della formazione, verifica della coerenza e della congruenza tra i diversi livelli di valutazione (gradimento, apprendimento, trasferimento, risultati), ecc.



La scelta tra l'uso di checklists o di schede e griglie di valutazione dipende dagli scopi e dalle caratteristiche della formazione. In generale, si può dire che le check lists sono più adatte a verificare la conformità e la correttezza delle attività formative, mentre le schede e le griglie di valutazione sono più adatte per valutarne la qualità e l'efficacia.



## GLOSSARIO E MAPPA DEI CONCETTI CHIAVE

Proveremo adesso a fornire le definizioni di alcuni dei concetti chiave e delle istanze maggiormente rappresentative rispetto agli argomenti trattati. Procederemo in ordine alfabetico così da agevolarne la lettura e la fruibilità:

### A

**Abilità sociali:** Competenze che consentono a un individuo di interagire efficacemente con gli altri, comprendendo e rispondendo alle dinamiche sociali.

**Alfabetizzazione emotiva:** La capacità di comprendere, interpretare, gestire e comunicare adeguatamente le emozioni proprie e degli altri, fondamentale per il benessere socio-emotivo.

**Apprendimento:** Il processo di acquisizione di conoscenze, abilità e competenze attraverso l'esperienza, lo studio o l'insegnamento.

**Ascolto attivo:** Una forma di ascolto che implica piena attenzione e partecipazione per comprendere completamente il messaggio dell'altro.

**Ascolto Empatico:** Un tipo di ascolto attivo che coinvolge la comprensione e la condivisione delle emozioni altrui escludendo ogni forma di giudizio.

**Attività formativa:** Un'azione strutturata e organizzata con l'obiettivo di facilitare l'apprendimento e lo sviluppo di competenze specifiche.

**Attività in Acquario:** Un tipo di esercizio formativo che simula situazioni reali in un ambiente controllato per scopi di apprendimento.

**Autoconsapevolezza:** La capacità di riconoscere e comprendere i propri sentimenti, pensieri e comportamenti.

**Autoefficacia:** La fiducia nella propria capacità di raggiungere obiettivi specifici.

**Autonomia:** La capacità di agire in modo indipendente e di assumersi la responsabilità delle proprie decisioni.

**Autostima:** La valutazione positiva di sé stessi e la fiducia nelle proprie capacità.

### B

**Benessere Psicologico:** Uno stato di equilibrio emotivo e psicologico che contribuisce a uno stile di vita soddisfacente.

**Bisogni socio-emotivi:** Le esigenze legate alle relazioni sociali e all'espressione emotiva.

### C

**Capacità:** L'abilità di acquisire e applicare conoscenze e abilità in modo efficace.

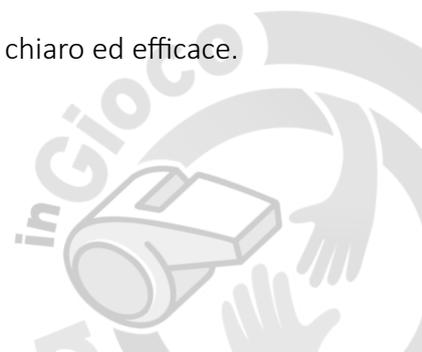
**Checklist:** Un elenco dettagliato di elementi o attività da verificare o completare.

**Clima d'aula:** L'atmosfera emotiva e relazionale che caratterizza un ambiente di apprendimento.

**Coesione:** Il grado di legame e collaborazione tra i membri di un gruppo.

**Competenza:** L'abilità di applicare conoscenze e capacità in modo efficace.

**Competenze comunicative:** Abilità nel trasmettere e ricevere messaggi in modo chiaro ed efficace.



**Competenze socio-emotive:** Abilità legate alla gestione delle emozioni, alle relazioni sociali e alla consapevolezza di sé.

**Competenze Trasversali:** Abilità che possono essere applicate in diversi contesti e situazioni.

**Comunicazione efficace:** Il processo di trasmettere un messaggio in modo chiaro e comprensibile.

**Comunicazione empatica:** La capacità di comunicare in modo che gli altri si sentano compresi e ascoltati.

**Conflitto:** Una situazione di tensione o opposizione tra individui o gruppi.

**Congedo:** Fase finale o conclusiva di un incontro o una attività formativa.

**Conoscenza:** La comprensione di informazioni e concetti attraverso lo studio e l'esperienza.

**Consapevolezza:** La percezione e la comprensione di sé, degli altri e dell'ambiente circostante.

## D

**Debriefing:** Un'analisi post-evento finalizzata a valutare le esperienze e le prestazioni.

**Disagio sociale:** Uno stato di malessere legato alle relazioni e all'interazione sociale.

## E

**Educazione emotiva:** Il processo di insegnare e sviluppare competenze emotive e sociali.

**Efficacia:** La capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati in modo soddisfacente.

**Efficienza:** Il raggiungimento degli obiettivi con l'impiego ottimale delle risorse disponibili.

**Emozione:** Una risposta psicofisiologica a stimoli esterni o interni.

**Emozioni di base:** Secondo alcune tra le più influenti teorie psicologiche, le emozioni fondamentali come gioia, tristezza, rabbia, paura, disgusto e sorpresa.

**Empatia:** La capacità di comprendere e condividere le emozioni degli altri.

## F

**Fair play:** Il comportamento corretto, rispettoso e etico in situazioni competitive.

**Feedback:** Informazioni o valutazioni fornite per migliorare le prestazioni o il comportamento.

**Fiducia:** L'aspettativa nelle proprie capacità o nella buona fede degli altri.

**Fiducia nei confronti del futuro:** L'atteggiamento o la convinzione ottimistica riguardo agli eventi futuri.

**Formazione:** Il processo di acquisizione di conoscenze, abilità e competenze attraverso l'insegnamento.

## G

**Gestione dei gruppi:** L'abilità di guidare e coordinare le attività di un gruppo.

**Gestione emotiva:** La capacità di regolare e gestire le proprie emozioni in modo costruttivo.

**Gioco formativo:** Un'attività ludica utilizzata per fini formativi.

## I

**Icebreaker/Icebreaking:** Un'attività introduttiva per rompere il ghiaccio e favorire la partecipazione.

**Intelligenza emotiva:** La capacità di riconoscere, comprendere e gestire le emozioni in sé e negli altri.

## L

**Leadership:** La capacità di guidare, ispirare e influenzare positivamente gli altri.

## M

**Monitoraggio:** La sorveglianza e/o la valutazione continue delle attività o dei progressi.

**Motivazione:** Lo slancio o la spinta necessaria per raggiungere obiettivi specifici.

## O

**Ottimismo:** Un atteggiamento o una prospettiva positiva e fiduciosa verso la vita e le situazioni in generale

## P

**Proattività:** Capacità di agire anticipatamente e in modo preventivo, prendendo l'iniziativa e assumendosi la responsabilità delle proprie azioni.

## R

**Resilienza:** Capacità di affrontare, superare e adattarsi positivamente alle sfide, alle difficoltà e alle situazioni stressanti.

## S

**Schede e griglie di valutazione:** Strumenti utilizzati per valutare in modo sistematico e obiettivo le competenze e le prestazioni degli individui.

**Sentimento:** Uno stato soggettivo e personale legato all'esperienza di emozioni e affetti.

**Serious play:** Utilizzo di approcci ludici e interattivi per scopi formativi o terapeutici, con l'obiettivo di stimolare la creatività e la partecipazione.

**Set formativo:** L'insieme di risorse, strumenti e materiali utilizzati in un contesto formativo per raggiungere gli obiettivi prefissati.

**Setting Formativo:** L'ambiente o il contesto in cui avviene il processo di apprendimento e formazione.

**Skills:** Abilità e competenze acquisite attraverso l'esperienza, l'apprendimento e la pratica.

**Socializzazione:** Processo attraverso il quale gli individui imparano e interiorizzano comportamenti, norme e valori sociali.

**Stato affettivo:** L'insieme degli stati emotivi e affettivi di un individuo in un dato momento.

**Sviluppo personale:** Il processo di crescita, apprendimento e cambiamento che porta all'evoluzione individuale su diversi livelli.



## T

**Team Building:** Attività volte a potenziare la cooperazione, la fiducia e la collaborazione all'interno di un gruppo o di un team.

**Test:** Strumento di valutazione che misura le competenze o le conoscenze di un individuo in un determinato ambito.

## Q

**Questionario:** Serie di domande strutturate utilizzate per raccogliere informazioni su opinioni, comportamenti o caratteristiche di un individuo.

**Quiz:** Breve test con domande a risposta rapida utilizzato per valutare la conoscenza o le competenze di un individuo.

## V

**Valori:** Principi fondamentali che guidano il comportamento e le decisioni di un individuo o di una comunità.

**Valutazione:** Processo di analisi e attribuzione di valore alle prestazioni, alle competenze o agli attributi di un individuo.

**Vulnerabilità dei giovani:** La suscettibilità dei giovani ad affrontare sfide e rischi emotivi, sociali o psicologici.

## Z

**Zona di Comfort:** Lo stato psicologico in cui un individuo si sente a proprio agio e sicuro, ma che può limitare la crescita e lo sviluppo personale.

## CONCLUSIONI

La pratica formativa rivolta a bambini e giovani adolescenti non è mai cosa semplice e priva di ostacoli e difficoltà.

Nel nostro toolkit abbiamo provato a fornire quanti più strumenti, suggerimenti e conoscenze pratiche e teoriche possibili al fine di agevolare quanto più possibile il lavoro degli operatori che si ritroveranno a cimentarsi in questa attività estremamente delicata e complicata.

Come crediamo sia ovvio, ma altrettanto doveroso da precisare, quelle proposte sono soltanto alcune delle possibili attività ed applicazioni pratiche che è possibile pensare ed implementare e quindi questo lavoro si intende come integrabile in ognuna delle sue parti.

Crediamo fermamente che, al di là delle specifiche tecniche, pratiche e teoriche che ci è dato fornire e che è possibile acquisire ed imparare, ciò che maggiormente faccia la differenza e rappresenti il reale valore aggiunto e maggiore chiave di successo sia la sensibilità degli operatori e la loro capacità di entrare in sintonia con gli obiettivi formativi e con le peculiari e specifiche caratteristiche del target in questo caso rappresentato da giovani e giovanissimi atleti.

Fornire loro il maggior numero possibile di competenze socio-emotive e curarne al massimo la qualità e la genuinità è, a nostro modo di vedere, la strategia migliore per migliorarne le capacità emotive e di resilienza necessarie ad affrontare le sfide ed i problemi della vita siano essi presenti, futuri o potenziali.

Ci auguriamo che questo manuale possa risultare uno strumento utile nonché uno spunto d'ispirazione per la pratica formativa con i bambini ed i ragazzi che si intendono coinvolgere e saremmo lieti ed orgogliosi se risultasse realmente di supporto nelle sue applicazioni periodiche o quotidiane che esse siano.

Prendersi cura e coltivare al meglio i germogli di oggi, significa poter contare un giorno su forti arbusti e rigogliosi boschi di resilienza, speranza consapevolezza emotiva e benessere.





Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza  
per la Regione Siciliana

Progetto realizzato con il contributo del  
 Dipartimento  
per le politiche della famiglia  
Presidenza del Consiglio dei ministri

  
Associazione per la Mobilitazione Sociale onlus

  
IUL  
UNIVERSITÀ TELEMATICA DEGLI STUDI

