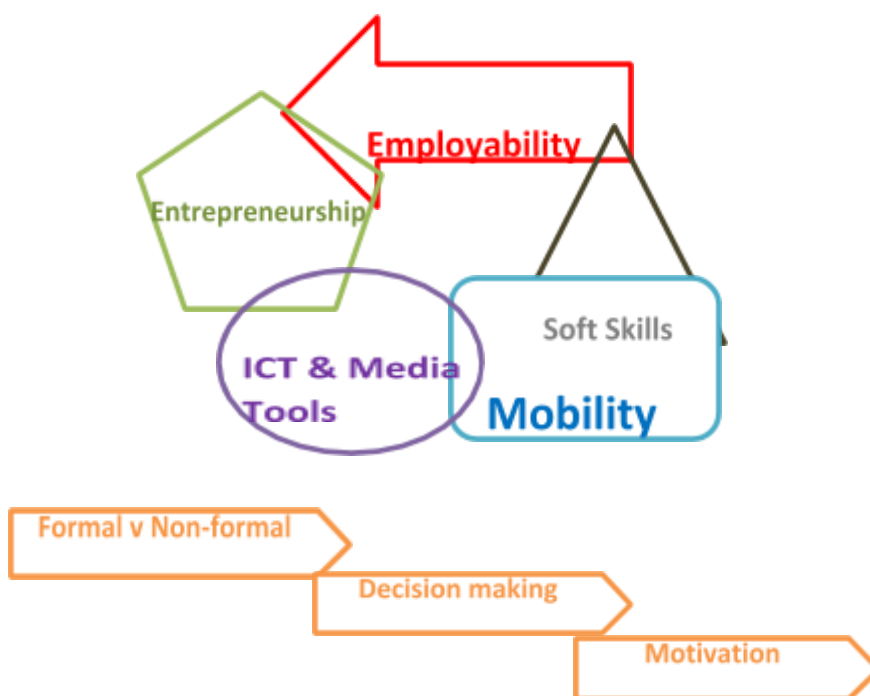




Strumenti formativi

per Educatori, Insegnanti, Formatori e Operatori giovanili per il lavoro coi giovani NEET

Intellectual Output 2



PROJECT COORDINATOR	
Kuressaare Gymnasium, EE	 OSILIA
PROJECT PARTNERS	
Enoros Consulting Ltd, CY	 ENOROSCONSULT
Asociacion Cazalla-Intercultural, ES	 cazalla INTERCULTURAL
Istituto Formazione Operatori Aziendali (I.F.O.A.), IT	 ifoa
Lancaster and Morecambe College, UK	 Lancaster & Morecambe the College
Chatzi A. -Roupa E.O.E. (4obs Consulting) , GR	 4obs Σύμβουλοι ανάπτυξης και καινοτομίας

Title of the Project	Tools 4 Trainers to Empower NEETs
Project number	2016-1-EE01-KA204-017340
Intellectual Output	<p>Strumenti formativi per Educatori, Insegnanti, Formatori e Operatori giovanili che lavorano coi NEET - È un percorso formativo, un insieme di pratiche e strumenti per supportare l'attività quotidiana coi ragazzi, e per sostenere lo sviluppo di competenze per gli operatori. Un percorso blended flessibile che può alternare formazione online (piattaforma online IO3 - www.neettools.eu) e in presenza (workshop di 2 giornate).</p> <p>I contenuti IO2 sono sviluppati sulla base dell'indagine IO1, e strutturati sulle seguenti tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Employability ● Mobility ● Entrepreneurship ● ICT & Media Tools for Educators who work with NEETs ● Soft Skills & Other Competencies <p>Il target di professionisti cui è rivolto questo materiale formativo include:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Docenti e insegnanti ● Formatori ● Counsellor e orientatori ● Operatori sociali e giovanili ● Tutor formativi
Developed by	Lancaster & Morecambe College / All Partners
Date:	September 2017



List of Abbreviations

ACRONYM	FULL TITLE
T4TEMP	Tools 4 Trainers to Empower NEETs
NEETs	(Young people) Not in Education, Employment or Training
VET	Vocational Education and Training
EU	European Union



Contenuti

1.0 Executive Summary

2.0 Obiettivi del progetto

3.0 Target Group

4.1 Introduzione al percorso formativo

4.2 Training Course Topic 1 – Employability

4.3 Training Course - Topic 2 – Mobility

4.4 Training Course - Topic 3 – Entrepreneurship

4.5 Training Course - Topic 4 - ICT & Media Tools working with NEETs

4.6 Training Course - Topic 5 - Soft Skills & Other Competences

5.0 Additional Training Materials - Ice Breakers, Name Games & Energizers

5.1 Additional Training Materials - Informal, non-formal and formal learning

5.2 Additional Training Materials - Motivation Techniques

5.3 Additional Training Materials - Decision Making

5.4 Additional Training Materials - Evaluation

6.0 Conclusioni

1.0 Executive Summary

Tools 4 Trainers to Empower NEETS (T4TEMP) è un progetto pensato per favorire la partecipazione dei giovani NEET al mondo professionale (ricerca lavorativa) e formativo (sviluppo di competenze), attraverso la creazione di strumenti formativi e di supporto per gli operatori, gli insegnanti, gli educatori, e tutte quelle figure professionali che a vario titolo svolgono un ruolo di affiancamento allo sviluppo dei giovani.

Si intende inoltre far luce sulla varietà presente all'interno del così detto gruppo "NEET" nei vari paesi, e fornire una molteplicità di materiali per lavorare con approcci e stili diversificati. A tale scopo è stata realizzata una Analisi comparativa per identificare le pratiche e i profili che contribuiscono al supporto/sviluppo dei NEET (IO1), base per lo sviluppo degli strumenti e delle tematiche formative (IO2), resi poi disponibili attraverso la piattaforma online www.neettools.eu (IO3).

Il gruppo di professionisti cui è rivolto il percorso formativo include: docenti e insegnanti, formatori, counsellor e orientatori, operatori sociali e giovanili, tutor formativi che lavorano coi NEET per il loro sviluppo di competenze e per offrire un supporto sempre più efficace verso una ri-attivazione professionale e/o formativa.

L'analisi comparativa (IO1) è stata realizzata attraverso ricerche volte all'identificazione di buone pratiche già in atto, e interviste agli operatori volte a identificare le esigenze principali che emergono nella quotidianità professionale. Tra i risultati emerge che gli operatori di Estonia, Cipro, Grecia, Italia, Regno Unito e Spagna sono figure altamente professionalizzate che reputano significativo il supporto di percorsi formativi ad hoc. Tra le difficoltà principali nel lavoro coi NEET emerge la mancanza di motivazione, elemento che non ha una soluzione univoca ma che richiede una molteplicità di strumenti e di approcci il più ampia e variegata possibile. Con questo intento è stato sviluppato il percorso che segue.

2.0 Obiettivi del progetto

Tools 4 Trainers to Empower NEETs (T4TEMP) è un progetto pensato per favorire la partecipazione dei giovani NEET al mondo professionale (ricerca lavorativa) e formativo (sviluppo di competenze), attraverso la creazione di strumenti formativi e di supporto per gli operatori, gli insegnanti, gli educatori, e tutte quelle figure professionali che a vario titolo svolgono un ruolo di affiancamento allo sviluppo dei giovani.

In particolare, il progetto offre agli operatori un percorso formativo e una serie di strumenti che rappresentano una nuova occasione di sviluppo professionale e una possibilità ulteriore per raggiungere la difficile ri-attivazione dei NEET.

- IO1 - Analisi comparativa e identificazione di best practice già in atto nel lavoro coi NEET
- IO2 - Toolkit con strumenti e metodologie formative
- IO3 - Percorso di apprendimento e supporto per lo sviluppo di competenze degli operatori



3.0 Target Group

Il gruppo di professionisti cui è rivolto il percorso formativo include: docenti e insegnanti, formatori, counsellor e orientatori, operatori sociali e giovanili, tutor formativi e figure che lavorano coi NEET per il loro sviluppo di competenze e per offrire un supporto sempre più efficace verso una ri-attivazione professionale e/o formativa.

Operatori sia del mondo educativo pubblico, sia di strutture private che offrono orientamento e formazione dedicati a questo target diversificato e complesso che sono i giovani NEET.

Gruppo target indiretto, sono quindi naturalmente i NEET stessi:

- Studenti tra i 15 e i 24 anni a rischio drop-out, già identificabili come potenziali NEET
- Giovani che non sono inseriti in alcun percorso formativo e che non sono coinvolti in alcuna esperienza professionale tra i 15 e i 29 anni

Inoltre saranno organizzati eventi e momenti formativi rivolti anche a istituzioni, università, Ministeri dell'Educazione e del Lavoro, ONG, imprese e cooperative, per diffondere questa occasione formativa. I partner possono così accedere a un feedback costante sulle attività che vengono man mano sviluppate.

Il target NEET è per sua natura molteplice e variegato, di fatto si tratta di una situazione risultante da una molteplicità di fattori non facilmente elencabile. Il percorso offerto dal progetto T4TEMP è una opportunità nuova e ulteriore per chiunque sia interessato a cambiare tale situazione.

4.0 Introduzione al percorso formativo

Questo percorso formativo è costituito da una serie di materiali e attività da usare sia sequenzialmente per affrontare tutte le tematiche, sia come risorse singole a cui attingere per affiancare altre occasioni formative o di apprendimento.

Ci sono poi alcune schede aggiuntive che riguardano: ice-breaker, energizer, non-formal learning, motivazione, decision making che possono essere strumenti utili nelle attività coi NEET.

Il materiale formativo è pronto per essere utilizzato, ma anche per essere adattato/modificato a seconda del gruppo di riferimento con cui l'attività viene realizzata.

Le tematiche sono state sviluppate secondo quanto emerso dalla precedente Analisi comparativa. Tra le indicazioni si sottolineava l'esigenza di attività flessibili e aperte a trattare situazioni complesse, facili da adattare a diversi setting.

Tra le aree più significative è possibile trovare diverse attività dedicate all'approccio col mondo lavorativo. Può sembrare scontato ma ciò comporta diversi passaggi: la ricerca lavorativa, la candidatura, il colloquio, la selezione, il trovare una posizione lavorativa soddisfacente, la capacità di mantenere tale posizione e di individuare un percorso di crescita motivante.

Dove possibile si troverà inoltre il riferimento a ulteriori risorse, link per approfondimento. Sulla piattaforma online si troveranno poi nuovi input e la possibilità di fornire feedback e consigli o pareri.

I materiali sono predisposti secondo tematiche/colore per facilitare l'individuazione delle varie risorse, il template resta il medesimo per facilitarne la comparazione.

Ecco di seguito la struttura tipo:

- **Titolo attività**
- **Introduzione**
- **Obiettivi**
- **Preparazione**
- **Istruzioni**
- **Suggerimenti / piano B**
- **Valutazione**
- **Approfondimenti**

4.1. Training Course Topic 1 – Employability



T4Temp Training Course - Topic 1. Employability

Titolo attività	Il vestito del successo
<p>Introduzione</p>	<p>L'obiettivo del percorso è sostenere i giovani nello sviluppo di competenze, e nella preparazione di un colloquio. Si tratta di sviluppare consapevolezza sul peso che l'apparenza ha, come ci si veste e come ci si presenta.</p> <p>Cosa fare in preparazione a un colloquio, come gestire lo stress prima e durante il colloquio. Migliorare la fiducia in se stessi, affrontare domande difficili o impreviste.</p> <p>L'attività si compone di due parti, una parte teorica e una pratica. I partecipanti saranno coinvolti attivamente, condividendo idee, prospettive e precedenti esperienze.</p> <p>Simulazioni di colloquio, interviste di gruppo e giochi interattivi.</p>
<p>Obiettivi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Migliorare la capacità di affrontare un colloquio ● Sapere come presentarsi e vestirsi in modo professionale ● Sapere come preparare un colloquio ● Acquisire un proprio stile di auto-presentazione ● Essere in grado di dare una prima impressione efficace ● Controllare la tensione durante il colloquio ● Sapere come gestire domande difficili o impreviste
<p>Preparazione</p>	<p>Il formatore si mette in contatto (una mail) coi partecipanti già prima della formazione per informare sul contenuto e allineare le aspettative. I partecipanti dovranno essere pronti sia per la parte teorica che per la parte pratica, partecipando attivamente.</p>
<p>Materiali</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Presentazione ppt sulla struttura di un colloquio, cosa fare/non fare ● Materiale di supporto, schede con elementi fondamentali <div data-bbox="778 1464 1078 1975" style="text-align: center;"> <p>The infographic provides the following tips:</p> <p>Pack and Dress Accordingly</p> <ul style="list-style-type: none"> Plan the perfect outfit Make sure you get your suit cleaned, pressed, and tailored Don't forget about the little things: shoe your shoes, check for loose hairs, and make sure your fingernails look manicured Do a little pampering, because looking your best helps you feel your best Print out five copies of your resume Prepare a reference list, whether you think you'll be asked for it or not <p>Before an Interview</p> <ul style="list-style-type: none"> Do some serious company research Make connections between your experience and what this company needs Practice answering typical interview questions (at least) For video job interviews, practice ahead of time Psych yourself up to get confident Put on a happy face Make sure you know where you're going </div>

Tempo	2 hrs (1 h teorica + 1 h pratica)
Dimensione del gruppo	Nessuna limitazione
Istruzioni	<p>All'inizio della formazione il formatore introduce l'argomento e gli obiettivi, chiedendo ai partecipanti le loro aspettative</p> <p>Parte teorica - Presentazione della struttura di un colloquio e sulle modalità di presentazione, discussione sui modi di vestirsi e di prepararsi, confronto su esperienze precedenti.</p> <p>Parte pratica - Esercitazioni a cui partecipano tutti</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fai una lista con le 10 peggiori cose con cui presentarsi a un colloquio e motivane le ragioni 2. Descrivi/disegna come saresti vestito per un colloquio per una posizione di "-----" 3. Simulazione di colloquio e scambio di ruolo tra intervistatore e intervistato 4. A gruppi, ogni team prepara un cartellone con gli elementi dell'auto-presentazione perfetta e li espone per un confronto plenario 5. Feedback finale sui principali punti emersi e sugli errori che possono capitare
Suggerimenti / Piano B	Il formatore incoraggia i partecipanti a interagire, esprimersi ed esporsi già durante la parte teorica, così da facilitarne il coinvolgimento anche nella parte di esercitazione successiva.
Valutazione	Questionario o giro di feedback.
Approfondimenti	<p>https://www.monster.com/career-advice/job-interview/appearance</p> <p>https://www.theguardian.com/careers/careers-blog/what-wear-job-interview-fashion-dress-impress</p>

T4Temp Training Course - Topic 1. Employability




Titolo	Individual Action Planning
Introduzione	<p>Tutti i partecipanti ricevono una scheda con alcune domande guida, a cui dare risposta individualmente, in un tempo limitato.</p> <p>Dopo la preparazione del Piano di azione, alcuni partecipanti presentano commentando.</p>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Fornire un possibile schema per la definizione di un Piano d'azione • Favorire il raggiungimento di alcuni obiettivi personali attraverso step intermedi
Preparazione	La formazione va preparata con un'introduzione rispetto all'idea di obiettivo e di futuro. Obiettivi di breve periodo e di lungo periodo.
Materiali	Scheda con domande guida
Tempo	45 min
Dimensione del gruppo	Nessuna limitazione
Istruzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Il formatore introduce e spiega le domande, la definizione degli step intermedi • Il partecipante identifica un suo obiettivo futuro, e in base a questo completa le domande e definisce gli step intermedi • In gruppo si ragiona su alcuni esempi che vengono presentati <p>Domande guida per la scheda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome • Obiettivo • (Almeno) 3 ragioni/motivi per cui questo obiettivo è importante per te • Perché ritieni che raggiungendo questo obiettivo sarai soddisfatto/a? • Quali risorse e abilità saranno necessarie per raggiungere questo obiettivo? • Quale/i esperienza/e ti aiuterà nel raggiungimento di questo obiettivo? • Quali passi farai, se non potrai raggiungere il primo obiettivo identificato? • Perché hai scelto questo piano di azione alternativo? • Quali informazioni saranno importanti per raggiungere l'obiettivo identificato? Come le cercherai? • Come ti immagini ad obiettivo raggiunto? • Come hai pensato di verificare le possibilità/opportunità che questo obiettivo offre? • Cosa/chi può esserti di aiuto? • Prova a definire piccoli obiettivi di breve periodo per arrivare al raggiungimento dell'obiettivo che hai identificato, datti delle date
Suggerimenti / Piano B	Nel corso dell'esercizio è possibile che qualcuno scopra che in realtà quell'obiettivo non lo vuole più raggiungere. Che

	<p>pensandoci davvero è troppo difficile, non realistico, non importante.</p> <p>In questo caso il formatore può aiutare a identificare strade alternative verso quell'obiettivo, o altri obiettivi alternativi.</p> <p>Durante la condivisione in gruppo inoltre sarà importante fare attenzione a porre domande che non indagano la situazione specifica del singolo, ma cercano di capire il procedimento utile per tutti.</p>
Valutazione	<p>Verifica di sostenibilità rispetto agli obiettivi identificati. Gli step intermedi sono buoni? Il percorso è fattibile? Si sa come raggiungere quell'obiettivo? Si riconoscono i punti di forza e di debolezza del Piano d'azione?</p> <p>Il Piano d'azione può anche essere conservato e rivisto nel corso del tempo.</p>
Approfondimenti	<p>http://youthcoach.cz/outcomes.html</p>



T4Temp Training Course - Topic 1. Employability

Titolo	Il prossimo colloquio
Introduzione 	<p>In un percorso di orientamento si passano in rassegna varie fasi, tra cui la ri-scrittura del CV, la preparazione di una application, e la successiva preparazione al colloquio.</p> <p>Le domande del selezionatore non sono mai facili, essere preparati è dunque fondamentale per evitare semplicemente di reagire improvvisando.</p>
Obiettivi	Preparazione di un colloquio
Preparazione	<p>Il fatto di essere stati chiamati a colloquio è già un risultato interessante, significa aver passato la fase di screening ed essere considerati tra i profili potenzialmente adatti alla posizione.</p> <p>La maggior parte delle domande, serviranno a indagare due questioni principali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quanto bene potrai ricoprire la posizione? E svolgere i compiti corrispondenti? • Selezionare te quali rischi comporta?
Materiali	Una serie di domande guida preparata in anticipo.
Tempo	30/45 min
Dimensione del gruppo	Nessuna limitazione
Istruzioni	<p>Segui le domande guida, sempre tentando qualche domanda insidiosa...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Che stipendio si aspetta? / È una buona idea immaginarsi un range, magari chiedendo ad amici che svolgono un lavoro simile quale sia la media o cercando informazioni sul settore. Dare una cifra orientativa troppo bassa può dare l'impressione di non essere all'altezza del ruolo, al contrario darla troppo alta può fare intendere che non ci siano possibilità per procedere oltre. • Che cosa conosce della nostra realtà/impresa/azienda? / Preparare il colloquio significa cercare di conoscere più elementi possibili relativi all'attività dell'impresa che offre la posizione, il settore di attività, i principali prodotti/servizi, qualche informazione di base sulla storia aziendale.
Suggerimenti / Piano B	<p>Il selezionatore cerca sempre di ridurre i rischi al minimo, cerca quindi di analizzare il CV del candidato confrontandolo con le risposte che riceve, e presta molta attenzione anche all'atteggiamento che si ha durante il colloquio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizza con cura la job description della posizione offerta • Conosci le principali informazioni riguardo all'azienda e alle attività che svolge • Presentati al colloquio riposato, vestito in modo professionale e con un atteggiamento positivo e collaborativo



	<p>Ti verranno fatte domande sui vari punti del tuo CV, riguardo percorsi non conclusi, periodi di inattività, percorsi interrotti... tutti nel loro percorso hanno commesso errori, se il selezionatore ti chiede qualcosa riguardo a una tua scelta sbagliata e alle conseguenze che ha generato, rispondi con sincerità.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dai risposte concise e collegale a fatti reali. Evita risposte indefinite o vaghe, potrebbero far pensare che vuoi nascondere qualcosa o non affrontare l'argomento. • Parla dei tuoi errori senza incolpare altre persone. • Spiega sempre che lezione hai appreso da una data situazione. • Rassicura il selezionatore che l'esperienza ti è stata preziosa per evitare lo stesso errore in futuro.
Valutazione	Verifica se il partecipante si sente abbastanza sicuro rispetto ad un prossimo colloquio da sostenere.
Approfondimenti	YouthCoach project - http://youthcoach.cz



T4Temp Training Course - Topic 1. Employability

Titolo	Ricerca lavorativa - 6 + 1 metodi
Introduzione	<p>Cercare un lavoro non è una semplice procedura, è una strategia di ricerca. Occorre seguire un piano, una serie di step per capire quali siano le posizioni in linea col proprio profilo.</p> <p>Non bisogna focalizzarsi soltanto su retribuzione e responsabilità ma anche sui requisiti formativi, il clima aziendale, per essere sicuri che la posizione corrisponda ai propri interessi, abilità, valori, personalità e obiettivi di sviluppo.</p>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Saper condurre una ricerca lavorativa • Saper identificare quali annunci/posizioni sono più in linea col proprio profilo
Preparazione	<ul style="list-style-type: none"> • Preparare il gioco icebreaker • Ecco un video da vedere all'inizio >> https://www.youtube.com/watch?v=VVx6ntr5OqI • Preparazione di annunci e job description • Preparazione della valutazione V / F
Materiali	computer, proiettore, internet, pallina da tennis
Tempo	60 min
Dimensione gruppo	15-20 partecipanti
Istruzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Il formatore accoglie i partecipanti e chiede di formare un cerchio, poi dopo essersi presentato inizia il gioco della pallina <ul style="list-style-type: none"> ◦ Chi riceve la pallina da tennis dice il proprio nome e le proprie passioni e poi la lancia al partecipante successivo che fa lo stesso e così via • Si proietta il video e si chiede ai partecipanti di ragionare sulla relazione job title-mission • https://www.youtube.com/watch?v=VVx6ntr5OqI • Si presentano i 6 + 1 metodi di ricerca lavorativa: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Presentarsi di persona ◦ Una telefonata di presentazione ◦ Direct mailing ◦ Completare una application ◦ Rispondere a una candidatura online ◦ Rivolgersi ad agenzie per il lavoro ◦ Networking • In gruppi da 2/4 persone si comincia l'attività - il formatore dà ai partecipanti alcune job description di posizioni aziendali, e chiede quale strategia sceglierebbero per fare la propria candidatura e perché
Suggerimenti / Piano B	<ul style="list-style-type: none"> • Il formatore può fare un esempio con una prima posizione aziendale
Valutazione	Confrontare le risposte iniziali dei partecipanti con quelli finali.



Approfondimenti<https://www.youtube.com/watch?v=ARN9MDellR8><https://www.youtube.com/watch?v=vVsXO9brK7M&t=173s><https://www.youtube.com/watch?v=2zRJR8rPCgl><https://www.entrepreneur.com/article/248750>




T4Temp Training Course - Topic 1. Employability

Titolo	e-Responsibility - attenzione a come ti comporti online
Introduzione	<p>Analisi di casi di alcune persone licenziate per la loro attività social.</p> <p>Cisco just offered me a job! Now I have to weigh the utility of a fatty paycheck against the daily commute to San Jose and hating the work.</p>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare autoconsapevolezza sulla rilevanza della propria presenza social
Preparazione	Cercare articoli/post social compromettenti da analizzare.
Materiali	Articoli e statistiche su persone licenziate per colpa della loro attività social mal gestita.
Tempo	60 min
Dimensione gruppo	2-20 partecipanti
Istruzione	<ul style="list-style-type: none"> • Dividi il gruppo in sottogruppi più piccoli • Affida ad ogni gruppo una serie di materiali da analizzare • Discussione sulle impressioni, commento rispetto alla propria esperienza
Suggerimenti / Piano B	Si può chiedere ai partecipanti di mettersi nei panni del datore di lavoro che ha licenziato, e chiedere di giustificare tale azione con buone ragioni.
Valutazione	Auto-riflessione sulla propria presenza social.
Approfondimenti	<p>http://www.rollingstone.com/culture/lists/a-brief-history-of-people-getting-fired-for-social-media-stupidity-20150713</p> <p>https://mom.me/style/24036-10-times-people-got-fired-because-social-media/</p> <p>http://people.com/celebrity/employees-who-were-fired-because-of-social-media-posts/</p> <p>http://emgn.com/entertainment/12-tweets-that-got-people-fired-from-their-jobs/</p>




T4Temp Training Course - Topic 1. Employability

Titolo	e-Responsibility – la tua presenza online
Introduzione	<p>Quanto conta la tua presenza online per le aziende e per i selezionatori?</p> 
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare autoconsapevolezza sulla rilevanza della propria presenza social
Preparazione	Analizzare alcuni profili FB, individuandone alcuni fake
Materiali	Facebook accounts
Tempo	60 min
Dimensione gruppo	2-20 partecipanti
Istruzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Dividi il gruppo in sottogruppi più piccoli • Affida ai partecipanti il ruolo di “selezionatore”, dovranno fare alcuni colloqui • A turno tutti gli altri sono “candidati” e il selezionatore comincia dall’analizzare i profili social dei candidati • Chiedere al selezionatore sulla base dei profili social chi sceglierebbe e perché
Suggerimenti / Piano B	Si può dedicare un momento all’analisi e al confronto dei vari profili FB dei partecipanti... loro stessi si sceglierebbero?
Valutazione	<p>Discussione sui seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chi hai scelto e perché? • Una volta scelto, la tua attività social sarà più o meno rilevante? • Quando posti qualcosa online ci pensi? Cosa valuti?
Approfondimenti	/




4.2 Training Course - Topic 2 – Mobility

T4Temp Training Course - Topic 2. Mobility

Attività	Il giro del mondo
Introduzione	<p>Imparare giochi in giro per il mondo per capire i benefici della mobilità.</p> 
Obiettivi	Rafforzare le abilità di presentazione in pubblico, la competenza interculturale, e l'apertura mentale.
Preparazione	Prepara un gioco che facevi da bambino.
Materiali	Nessuno specifico.
Tempo	1 / 2 ore
Dimensione gruppo	6-30 partecipanti
Istruzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Le persone si siedono in cerchio e viene loro chiesto di raccontare il gioco preferito dell'infanzia • Comincia il formatore dando il suo esempio • A turno ogni partecipante spiega il suo gioco e tutti lo provano • Dopo aver completato il giro ci si risiede tutti in cerchio per valutare i giochi e pensare a situazioni in cui poterli utilizzare
Suggerimenti / Piano B	<p>Si può sottolineare quali siano somiglianze/differenze tra i giochi delle diverse culture.</p> <p>Si può chiedere ai partecipanti di costruire delle "schede-gioco" per non dimenticarsi e poter ri-giocare in qualsiasi momento.</p>
Valutazione	Si discute insieme sul come i giochi possano aiutare ad avvicinare persone e culture a partire dall'esperienza concreta appena fatta.
Approfondimenti	/




T4Temp Training Course - Topic 2. Mobility

Attività	Ostacoli e barriere 
Introduzione	<p>Lo scopo è affrontare alcune delle barriere che frenano la mobilità internazionale. E ragionare invece sui benefici che se ne possono trarre.</p> <p>Difficoltà economiche, di spostamento, barriere amministrative e legali, mancanza di informazioni, legami personali e sociali, alloggio, diritto di residenza, protezione sociale, ecc.</p> <p>Quali programmi esistono a sostegno della mobilità? Quali certificazioni si ottengono?</p>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificare le ragioni che ostacolano la mobilità ● Discutere sui problemi dei cittadini EU in tema di mobilità ● Conoscere i vantaggi della mobilità per i giovani ● Conoscere portali online per ricercare opportunità
Preparazione	<p>Portare laptop o tablet per la ricerca online, preparare una presentazione su EVS, EURES, Erasmus+, Europass, Youth Pass, ecc.</p>
Materiali	<ul style="list-style-type: none"> ● Esempio di CV Europass ● Presentazione
Tempo	<p>2 ore</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 45 min - intro teorica ● 45 min - parte pratica interattiva ● 15 min - presentazione sulle opportunità ● 15 min - valutazione finale
Dimensione gruppo	<p>Nessuna restrizione.</p>

Istruzioni	<p>Presentazione iniziale dei partecipanti e dell'attività.</p> <p>Parte teorica - Discussione sugli ostacoli alla mobilità internazionale, e su benefici e impatto.</p> <p>Parte pratica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ricerca online almeno 10 iniziative/programmi che esistono a sostegno della mobilità internazionale • Presenta il risultato della ricerca, e discuti con gli altri sull'impatto di tali iniziative • Discussione di gruppo su come sia possibile trovare lavoro all'estero • Discussione di gruppo su come sia possibile facilitare / favorire la mobilità internazionale <p>Presentazione - Iniziative europee a sostegno della mobilità e che sostengono lo sviluppo di competenze.</p> <p>Valutazione finale sui punti chiave emersi</p>
Suggerimenti / Piano B	La formazione deve essere il più interattiva possibile e favorire la partecipazione di tutti i presenti.
Valutazione	Questionario finale di feedback.
Approfondimenti	<p>European Youth Portal (https://europa.eu/youth/eu_en)</p> <p>Volunteering opportunities in the EU (https://europa.eu/youth/volunteering_en)</p> <p>European Solidarity Corps (https://europa.eu/youth/solidarity_en)</p>




T4Temp Training Course - Topic 2. Mobility

Titolo	Preparazione, non un semplice trip 
Introduzione	Nonostante la mobilità sia simile a un viaggio, ci sono diverse cose specifiche da preparare con cura.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Capire l'importanza di una preparazione adeguata • Riconoscere l'impatto della mobilità in termini di occupabilità
Preparazione	Prima della formazione vengono condivisi due link con tutti i partecipanti: <ul style="list-style-type: none"> • https://www.youtube.com/watch?v=xSU-1hzFiys • https://ec.europa.eu/eures/public/el/homepage I partecipanti devono arrivare alla formazione avendo identificato un paese in cui vorrebbero vivere e/o lavorare, spiegandone le ragioni.
Materiali	ppt, computer, proiettore
Tempo	45 min
Dimensione gruppo	15-20 partecipanti
Istruzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Discussione iniziale sui due link e sui paesi scelti dai partecipanti per vivere e/o lavorare • Presentazione sulla formazione pre-partenza, a cosa serve, a cosa fare attenzione • Si chiede ai partecipanti - in 10 min - di fare un elenco dei vari step necessari per prepararsi ad andare in un paese "X" scelto dal formatore • Discussione su quanto individuato/omesso dai partecipanti
Suggerimenti / Piano B	Fornire alcune parole chiave per pensare agli step di preparazione necessari: documenti, assicurazione, lingua, cultura. Chiedere cosa si valuta, come si fa a decidere se partire o no in caso di risultato positivo a una selezione o se si è assegnatari di una borsa. Hai un mese per confermare la tua partenza/partecipazione... cosa fai? Cosa valuti? A cosa pensi?
Valutazione	Questionario di feedback finale.
Approfondimenti	Useful links: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities-for-individuals/students/studying-abroad_en https://ec.europa.eu/eures/public/el/homepage



T4Temp Training Course - Topic 2. Mobility

Titolo	Mau Mau
Introduzione 	Un'attività per riflettere sulla dimensione interculturale e sugli impatti nella mobilità internazionale.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendimento interculturale • Tolleranza dell'ambiguità • Relazionarsi con regole nuove • Riconoscere la difficoltà del decifrare e interagire con nuovi paradigmi
Preparazione	Preparare il regolamento per ogni team e predisporre un tavolo da gioco per team.
Materiali	<ul style="list-style-type: none"> • Fino a 8 partecipanti: 2 mazzi di carte • Da 9 a 12 partecipanti: 3 mazzi di carte • Da 13 a 16 partecipanti: 4 mazzi di carte • ecc.
Tempo	45 min
Dimensione gruppo	8 o più partecipanti
Istruzioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dividi i partecipanti in almeno 2 gruppi di 4 partecipanti con diverso background e genere 2. Ogni gruppo legge le proprie regole del gioco, poi dovrà giocare in SILENZIO 3. Alla conclusione di ogni manche il vincitore si sposta in un altro gruppo (dove troverà nuove regole che non conosce), e si ricorda l'obbligatorietà di giocare in silenzio 4. Dopo 3 manche ci si raggruppa in plenaria per discussione e valutazione <p>Gruppo 1 - Regolamento</p> <p>Ogni giocatore riceve 5 carte. Le rimanenti vengono poste sul tavolo a faccia in giù, poi la prima viene girata a faccia in su e messa sul tavolo.</p> <p>L'obiettivo è liberarsi di tutte le carte il prima possibile. Il giocatore può giocare una sua carta se corrisponde per segno o per valore alla carta sul tavolo.</p> <p>Ad esempio, sul 9 di cuori potrà essere giocato soltanto una carta di cuori o un 9.</p> <p>Si può giocare solo una carta per volta, se il giocatore successivo non ha carte da giocare deve pescare una carta dal mazzo.</p> <p>Inoltre ci sono alcune carte che hanno un effetto speciale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • JACK - obbliga il giocatore successivo a pescare 2 carte e a saltare il turno, a meno che il giocatore successivo non abbia a sua volta



un JACK in mano da giocare. In quel caso il giocatore ancora dopo pescherà 4 carte e salterà il turno.

- 8 - il giocatore successivo salta il turno e quindi non può giocare alcuna carta
- K di cuori - permette al giocatore di giocare una carta in più
- 7 - obbliga il giocatore successivo a pescare 3 carte dal mazzo e a saltare il turno

Gruppo 2 - Regolamento

Ogni giocatore riceve 5 carte. Le rimanenti vengono poste sul tavolo a faccia in giù, poi la prima viene girata a faccia in su e messa sul tavolo.

L'obiettivo è liberarsi di tutte le carte il prima possibile. Il giocatore può giocare una sua carta se corrisponde per segno o per valore alla carta sul tavolo.

Ad esempio, sul 9 di cuori potrà essere giocato soltanto una carta di cuori o un 9.

Si può giocare solo una carta per volta, se il giocatore successivo non ha carte da giocare deve pescare una carta dal mazzo.

Inoltre ci sono alcune carte che hanno un effetto speciale:

- 8 - il giocatore successivo salta il turno e quindi non può giocare alcuna carta
- K di cuori - permette al giocatore di giocare una carta in più
- Q (donna) - può essere giocata sempre, indipendentemente dal segno della carta precedente sul tavolo
- 7 - obbliga il giocatore successivo a pescare 3 carte dal mazzo e a saltare il turno

Gruppo 3 - Regolamento

Ogni giocatore riceve 6 carte. Le rimanenti vengono poste sul tavolo a faccia in giù, poi la prima viene girata a faccia in su e messa sul tavolo.

L'obiettivo è liberarsi di tutte le carte il prima possibile. Il giocatore può giocare una sua carta se corrisponde per segno o per valore alla carta sul tavolo.

Ad esempio, sul 9 di cuori potrà essere giocato soltanto una carta di cuori o un 9.

Si può giocare solo una carta per volta, se il giocatore successivo non ha carte da giocare deve pescare una carta dal mazzo.

Inoltre ci sono alcune carte che hanno un effetto speciale:


- 7 - obbliga il giocatore successivo a pescare 2 carte dal mazzo e a saltare il turno, a meno che il giocatore successivo non abbia a sua volta un 7 in mano da giocare. In quel caso il giocatore ancora dopo pescherà 4 carte e salterà il turno.
- 8 - il giocatore successivo salta il turno e quindi non può giocare alcuna carta
- ASSO - permette al giocatore di giocare una carta in più
- JACK - può essere giocato sempre, indipendentemente dal segno della carta precedente sul tavolo
- K di cuori - obbliga il giocatore successivo a pescare 3 carte dal mazzo e a saltare il turno

Suggerimenti / Piano B	Si possono creare nuovi regolamenti con qualche differenza se si hanno più gruppi di gioco.
Valutazione	Discussione di gruppo: <ul style="list-style-type: none">• Come ti sei sentito?• Cosa è successo? Nuove regole? Reazioni?• La gestione del potere? L'influenza che si esercita sugli altri?
Approfondimenti	INTERMOVE project - http://inter-move.eu





T4Temp Training Course - Topic 2. Mobility


Titolo	Da che parte stai?
Introduzione	Una discussione per avviare una riflessione... 
Obiettivi	Identificare quale posizione hanno i membri del gruppo rispetto ad alcuni temi selezionati.
Preparazione	/
Materiali	<ul style="list-style-type: none"> • Uno spazio grande per fare gruppi e sottogruppi • Fogli flipchart con scritto un tema per pagina • Lato YES e lato NO sulle due pareti opposte
Tempo	5/10 min per ogni argomento di discussione
Dimensione gruppo	5/10 partecipanti per gruppo.
Istruzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Prepara 5-6 temi di discussione che toccano vari aspetti, usa parole semplici, formula in modo chiaro la frase (es. "L'identità nazionale non esiste"), formula frasi rispetto a cui è possibile posizionarsi perché non esiste una soluzione corretta • Scrivi in grande una frase per foglio flipchart • Per ogni frase i partecipanti dovranno spostarsi dal lato YES o dal lato NO della stanza, a seconda del loro parere • Non è possibile restare nel mezzo per non prendere posizione • Una volta che i partecipanti si sono posizionati, a turno alcuni partecipanti spiegano la loro posizione... e gli altri sono liberi di cambiare idea e quindi spostarsi dall'altro lato della stanza • Può capitare che un partecipante cambi lato più volte, grazie agli argomenti presentati da altri • Discussione su come ci si sente, su come evolve la posizione che abbiamo, cosa significano i cambiamenti di lato, ecc.
Suggerimenti / Piano B	Alla fine si può chiedere ai partecipanti come avrebbero riformulato le frasi di discussione in modo da raggiungere un accordo sostanzialmente condiviso (dove possibile).
Valutazione	Riflessione di gruppo su alcuni punti: <ul style="list-style-type: none"> • Come mai è difficile trovare un accordo su alcune questioni? Quando è stato invece più facile? Perché? • Rispetto a quali argomenti si hanno posizioni più forti? • Ci sono argomenti che avrebbero richiesto più tempo?

	<ul style="list-style-type: none">• Se l'attività è fatta con un gruppo plurilingue si può riflettere sul potere comunicativo
Approfondimenti	All'inizio di un percorso formativo può essere un buon esercizio per avviare delle discussioni. In fasi più avanzate o in conclusione può essere invece utilizzato per delineare posizioni più forti e consapevoli.





T4Temp Training Course - Topic 2. Mobility


Titolo	La storia di Abigail
Introduzione	<p>Una storia per discutere sulle proprie prospettive e valori, i criteri attraverso cui valutiamo gli altri e le altre situazioni che ci troviamo di fronte.</p> 
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Capire come persone diverse abbiano visioni affini • E come persone affini abbiano visioni diverse • Ragionare sul come sia possibile andare d'accordo tra visioni diverse o collaborare insieme per uno scopo comune
Preparazione	Prepara una scheda/storia per ogni gruppo e un foglio per fare la lista ordinata dei personaggi.
Materiali	<p>La storia di Abigail</p> <p>Abigail ama Tom, che vive dall'altra parte del fiume. Una tempesta ha distrutto il ponte che univa le due rive, e ha risparmiato soltanto una barca.</p> <p>Abigail domanda a Sinbad, il proprietario della barca, di condurla sull'altra sponda del fiume. Sinbad è d'accordo, a patto che in cambio Abigail passi la notte con lui.</p> <p>Abigail non sa che cosa fare, corre a casa e domanda alla madre. Sua madre le dice che non vuole interferire nelle sue cose.</p> <p>Abigail accetta la proposta di Sinbad, che poi come promesso la accompagna sull'altra sponda del fiume.</p> <p>Abigail corre tra le braccia di Tom e gli racconta quanto è accaduto. Tom la respinge, e Abigail corre via.</p> <p>Non lontano da casa di Tom, Abigail incontra John, il miglior amico di Tom. Abigail gli racconta quanto è accaduto. John allora va a picchiare Tom per quello che ha fatto ad Abigail, poi se ne va con lei.</p>
Tempo	<p>1.5 / 2 h</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 min introduzione • 10 min valutazione individuale • 30 min discussione a piccolo gruppo • 30 min discussione in plenaria
Dimensione gruppo	5 / 30 partecipanti
Istruzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione all'attività e lettura della storia per tutti • Chiedi a ogni partecipante di ri-leggere individualmente la storia, e di fare una classifica di tutti i personaggi DA chi si è comportato meglio A chi si è comportato peggio

	<ul style="list-style-type: none"> • Ora forma piccoli gruppi e chiedi di discutere le varie classifiche individuali, arrivando ad una classifica comune e condivisa da tutto il gruppo. Specifica che non è possibile procedere con metodi matematici di votazione, ma è necessario raggiungere una condivisione su cosa sia meglio/peggio. • Ora passa alla valutazione in plenaria dei risultati presentati dai vari gruppi, ragionando su come abbiano definito cosa è meglio/peggio
Suggerimenti / Piano B	<p>Si possono fare domande laterali per arricchire la discussione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • E se Abigail avesse 13 anni? • E se Tom non amasse Abigail ma fosse stato con lei solo una sera? • ecc. <p>Oppure si possono formare gruppi omogenei per vedere come cambiano i risultati, per età, per genere, per nazionalità, ecc.</p> <p>Si può variare la storia cambiando i personaggi maschili in femminili.</p> <p>Si può ragionare sull'influenza di alcuni valori nelle proprie culture:</p> <ul style="list-style-type: none"> • famiglia • legami sociali • violenza • amicizia • lealtà • sessualità
Valutazione	<p>Nella discussione finale si valuta l'impatto che i valori hanno su quanto consideriamo buono/giusto o cattivo/sbagliato.</p> <p>Poi si analizza quanto sia facile/difficile - una volta stabilito il giusto e lo sbagliato - cercare una mediazione su questi nostri valori. Si può cercare di ricostruire gli step che hanno portato i gruppi alla creazione di una classifica comune condivisa.</p> <p>Altra passaggio è la possibilità di analizzare dove e come abbiamo costruito/appreso la nostra idea di giusto/sbagliato.</p> <p>Cosa ci avvicina e cosa ci allontana? Cosa ci accomuna e cosa ci differenzia?</p>
Approfondimenti	<p>Attività molto utile in preparazione ad uno scambio interculturale. Importante è creare un clima di apertura, dove ogni classifica è possibile e legittima, non esiste una soluzione da trovare.</p>

4.3 Training Course - Topic 3 – Entrepreneurship



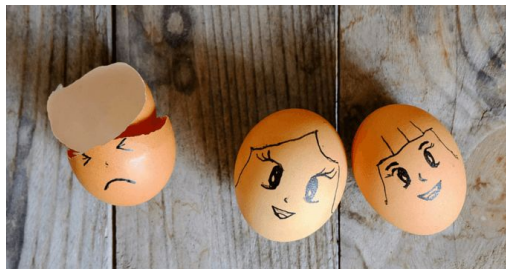
T4Temp Training Course - Topic 3. Entrepreneurship

Titolo	Il palloncino sott'acqua
Introduzione	<p>In questa attività, la squadra deve affrontare la sfida di immergere sott'acqua un palloncino gonfio d'aria per almeno 5 secondi, aiutandosi solo con il materiale fornito.</p> 
Obiettivi	Lavoro di squadra, creatività, problem solving, comunicazione, strategia
Preparazione	<p>Preparare un secchio di grandi dimensioni (15-30 litri) ed un mattone Riempire il secchio di acqua, fino a 15 cm dal bordo Posizionare il mattone alla base del secchio Gonfiare un palloncino (idealmente di un diametro di circa 10 cm)</p>
Materiali	5 cannucce di plastica, 5 fermagli, 1 busta di plastica, 1 pezzo di corda (20 cm), 20 cm di nastro adesivo, forbici, 3 graffette, palloncini di medie dimensioni (preparare dei palloncini extra nel caso in cui qualcuno si rompa)
Tempo	1 ora
Dimensione gruppo	8-12 persone
Istruzioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Spiegare l'attività: ogni gruppo deve immergere completamente il palloncino gonfiato nell'acqua, utilizzando solo il materiale fornito. 2. Il pallone deve rimanere immerso per almeno 5 secondi. 3. Viene dato un minuto di tempo per pianificare, seguito da 5 minuti per svolgere l'attività. 4. Quando la squadra è pronta, lo deve comunicare al/i formatore/i che giudicherà se il palloncino è rimasto immerso per almeno 5 secondi.

Suggerimenti / Piano B	Pensare ad eventuali rischi che l'acqua comporta
Valutazione	<p>Suggerimento domande da porre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Che cosa avete fatto bene? Come avete deciso il metodo con cui immergere il palloncino? ● Avete sbagliato la comunicazione in qualche momento, durante la sfida? Come siete tornati in pista? ● Avete identificato un leader? ● Che tipo di leadership è stata dimostrata durante la sfida? ● Quanto bene avete comunicato durante la sfida? ● (se l'attività è fatta in due rounds) Che cosa ha fatto di diverso la squadra nel secondo round? ● Cosa avete imparato dalla sfida?
Approfondimenti	N/A



T4Temp Training Course - Topic 3. Entrepreneurship

Attività	Imprenditorialità - Egg Drop Challenge
Introduzione	<p>L'obiettivo di questa attività è di far cadere l'uovo dal punto più alto possibile, sul pavimento senza romperlo</p> 
Obiettivi	Creatività, lavoro di squadra, gestione del tempo, iniziativa, non arrendersi
Preparazione	Considerare materiali diversi in cui possono essere messe le uova, cerca un posto adatto da cui far cadere le uova (diverse altezze)
Materiale	Uova, carta, tessuto, scatole di cartone, qualsiasi cosa si pensi possa essere adatta
Tempo	1 ora
Dimensione gruppo	Qualsiasi numero, attività adatta a svolgersi sia in squadra che individualmente.
Istruzioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dividere il gruppo in squadre composte da massimo 5 persone 2. Distribuire un uovo a ciascun gruppo e spiegare che lo scopo della sfida è quello di farlo cadere dal punto più alto possibile, senza romperlo. 3. Comunicare che possono utilizzare qualunque materiale fornito dal formatore 4. Dare loro un po' di tempo per prepararsi 5. Dopo la preparazione devono mostrare la loro idea
Suggerimenti / Piano B	Può essere fornito più di un uovo per tentare di raggiungere lo scopo. Per rendere la sfida più difficile la sfida, non fornire nessun tipo di materiale ma lasciare che i partecipanti se li procurano da soli. al posto delle uova, si possono anche usare palloncini d'acqua.
Valutazione	<p>Alcune domande possibili:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Che cosa è andato bene e che cosa è stato efficace in termini di lavoro di squadra? 2. I tuoi progetti sono cambiati o si sono evoluti nel tempo? 3. Faresti qualcosa di diverso la prossima volta?
Approfondimenti	http://www.freshtracks.co.uk/free-team-building/free-team-building-activity-egg-drop/









T4Temp Training Course - Topic 3. Entrepreneurship

Attività	Networking Tools
<p>Introduzione</p>	<p>Il networking è uno dei modi più potenti per i giovani di aumentare le proprie opportunità di lavoro e di sviluppare il loro potenziale nel campo dell'imprenditorialità.</p> <p>Lo scopo del corso di formazione è di fornire ai giovani degli strumenti di networking per poter entrare ed avere successo nel mercato del lavoro.</p> <p>Attraverso discussioni su diversi argomenti relazionati all'imprenditorialità e alle abilità di networking, i partecipanti avranno l'opportunità di scambiarsi idee ed esperienze. Alcuni dei temi che verranno discussi sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'importanza di costruire una rete professionale • le diverse strategie di networking • come fare una buona prima impressione • digital networking / costruire un profilo digitale <p>La presentazione dei formatori si concentrerà sulle abilità di networking digitale. I formatori si focalizzeranno sulle cose da fare/non fare in particolare su Facebook e LinkedIn.</p> <p>Infine, i partecipanti avranno l'opportunità di prendere parte ad esercizi/giochi interattivi per mettere in pratica le loro abilità di networking.</p>
<p>Obiettivi</p>	<p>Il formatore aiuterà i partecipanti a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprendere l'importanza dei networking per la carriera professionale/imprenditoriale • Sviluppare capacità di networking e imprenditoriali; • Riconoscere e sfruttare tutte le opportunità di networking • Imparare come costruire una rete professionale e come usare saggiamente tali contatti • Imparare come fare una prima buona impressione • Esplora gli strumenti digitali per creare una rete più efficace
<p>Preparazione</p>	<p>I formatori devono contattare in anticipo i partecipanti via e-mail e fornirgli adeguate informazioni sul corso di formazioni e su cosa aspettarsi. Inoltre, dovrebbero chiedere ai partecipanti di portare il proprio computer per poterlo utilizzare durante la parte pratica del corso.</p> <p>I formatori si devono preparare a sviluppare argomenti relativi al networking e alla capacità imprenditoriale per i giovani, e a svolgere giochi interattivi con loro.</p> <p>Inoltre, i formatori dovrebbero preparare una breve presentazione power point riguardante le competenze di networking digitale che i giovani dovrebbero possedere al loro ingresso nel mondo del lavoro/imprenditorialità.</p>
<p>Materiali</p>	<p>Versione stampabile della presentazione power point sulle competenze di networking digitale.</p>



Tempo	<p>2 ore</p> <p>Tempo indicativo necessario per le attività:</p> <p>30 min – Brainstorming/Discussione</p> <p>15 min - Presentazione dei formatori sulle competenze di networking digitale</p> <p>15 min – esercizi Online (attraverso l’uso di computer/cellulari)</p> <p>30 min – Esercizi in squadre/ simulazione</p> <p>30 min – Riflessioni e valutazioni</p>
Dimensioni gruppo	Qualsiasi
Istruzioni	<p>Il formatore dovrebbe fare una breve introduzione sull scopo del corso di formazione e sugli argomenti che verranno affrontati. Inoltre, i formatori dovrebbero chiedere ai partecipanti di presentarsi e condividere ciò che si aspettano da questa formazione.</p> <p>I partecipanti possono parlare del loro background, interessi e condividere con gli altri le loro aspirazioni professionali.</p> <p>Alcune attività proposte per la formazione sono:</p> <p>Esercitazioni Online - I partecipanti possono compiere ricercare online ed elencare almeno 4 diverse opportunità di networking</p> <p>LinkedIn</p> <p>Questo è molto di più di un CV online. Creando un account LinkedIn, ci si assicurerà che il proprio profilo professionale apparirà in ogni ricerca Google fatta da potenziali datori di lavoro</p> <p>Utilizzare LinkedIn per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ricercare informazioni su una compagnia e seguire le parole chiave del proprio settore di appartenenza ✓ individuare le competenze che i datori di lavoro ricercano nel proprio settore ✓ dimostrare il proprio interesse in un determinato settore attraverso la partecipazioni a discussioni di gruppo ✓ creare connessioni e sviluppare la propria rete <p>Twitter</p> <p>Un profilo attentamente formulato può attirare follower, inclusi potenziali datori di lavoro.</p> <p>Utilizzare Twitter per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ seguire i datori di lavoro, professionisti e commentatori della propria area di interesse ✓ tenersi aggiornato grazie a notizie ed eventi sul proprio settore di interesse ✓ aumentare il proprio profilo partecipando alle discussioni ✓ attirare l’attenzione sulla propria attività svolta su altre piattaforme

	<p>Facebook</p> <p>Valutare se è preferibile creare profili personali e professionali separati e non collegati tra loro. Ricorda che i profili personali sono spesso pubblici per impostazione predefinita, a meno che non vengano modificate..</p> <p>Utilizzare Facebook per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ mettere 'like' alle pagine Facebook di compagnie rilevanti, e riceverne gli aggiornamenti. ✓ unirsi a gruppi pertinenti alla propria ricerca di lavoro , commentare i post e partecipare alle discussioni. ✓ postare contenuti pertinenti alla propria carriera e alla ricerca del lavoro <p>Dibattito interattivo in cerchio – Discussione su come fare una prima buona impressione. ottenere il lavoro dei propri sogni attraverso la rete. Il dibattito si può concludere riassumendo i punti chiave appresi dai partecipanti.</p>
Suggerimenti / Piano B	<p>Il corso di formazione sarà interattivo</p> <p>I partecipanti si possono sedere in cerchio sia durante la discussione che durante la parte pratica del corso.</p> <p>I formatori dovranno incoraggiare i partecipanti a prendere parte attiva durante tutte le fasi del corso, condividendo le proprie idee e le loro esperienze precedenti di networking.</p>
Valutazione	<p>Alla fine del corso, i partecipanti dovranno compilare un questionario e valutare i contenuti e la qualità della formazione ricevuta, valutare i formatori e fornire una percentuale di soddisfazione per l'organizzazione generale.</p>
Approfondimenti	<p>  </p> <p>Come utilizzare gli strumenti di rete:</p> <p>http://libguides.leedsbeckett.ac.uk/c.php?g=348865&p=2353589</p> <p> http://yourock.jobs/en/what-is-yourock</p>



T4Temp Training Course - Topic 3. Entrepreneurship


Titolo	Il buon business
Introduzione	<p>L'imprenditorialità sociale è considerata un parametro critico e una pratica appropriata per risolvere i problemi sociali che ne lo stato ha la possibilità di sradicare, né i privati sono disposti a prendere iniziative in tal proposito, poiché i benefici economici sono minimi.</p> <p>Il termine "Imprenditorialità sociale" consiste in due componenti, una di business ed una dimensione sociale.</p> 
Obiettivi	<p>Comprendere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • significato e utilità dell'impresa sociale • principi base dell'impresa sociale • come offrire servizi invece di ricercare profitto • modello decisionale democratico • amministrazione indipendente • priorità alle persone rispetto al capitale
Preparazione	<p>Il formatore condivide questi due video:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=Kx9tizvS8NY</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=jk5LI_WcosQ</p>
Materiali	power point, computer, proiettore
Tempo	50 min
Dimensione gruppo	5-20 partecipanti
Istruzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Chiedere ai partecipanti di creare delle card / best practice sull'impresa sociale • Video - https://www.youtube.com/watch?v=bWAxdYN0dlc • Dividi i partecipanti in team:



	<ul style="list-style-type: none"> ○ cliente di servizi/prodotti sociali ○ amministratore di una impresa sociale ○ investitore ● Fornire ai team alcuni siti di riferimento: <ul style="list-style-type: none"> ○ http://www.swipehunger.org/ ○ http://www.terracycle.com/en-US/ ○ https://www.environmental-expert.com/companies/soundplan-international-llc-7300 ○ http://www.bp.com/ ● Puoi chiedere di identificare quale sia l'impresa sociale appropriata per: <ul style="list-style-type: none"> ○ comprare il prodotto/servizio ○ il modello di gestione ○ investire il proprio capitale
Suggerimenti / Piano B	Il formatore può fornire alcuni esempi di best practice delle imprese sociali per facilitare.
Valutazione	Questionario di valutazione finale
Approfondimenti	https://www.ted.com/search?cat=talks&per_page=12&q=social+entrepreneurship https://www.youtube.com/watch?v=Vvq9YgoJabY https://www.forbes.com/special-report/2012/30-under-30/30-under-30_social.html



T4Temp Training Course - Topic 3. Entrepreneurship

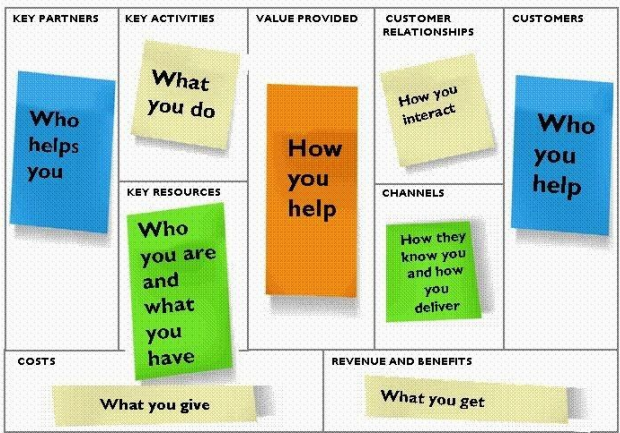
Titolo	Analisi del potenziale																								
Introduzione	<p>È uno strumento normalmente utilizzato per un colloquio individuale. Può essere usato per conoscere meglio il candidato.. L'analisi potenziale si concentra completamente sulle potenzialità, competenze e abilità.</p> 																								
Obiettivi	Coaching - Può essere utilizzato per conoscere meglio un candidato, è utile per rendere visibili le potenzialità e i loro possibili sviluppi in competenze relazionate alla occupazione o alla scuola.																								
Preparazione	Fornire abbastanza tempo per questa analisi. Ci vuole tempo per raggiungere la profondità e per esplorare i propri interessi che a volte nella vita quotidiana possono essere dimenticati.																								
Materiali	Una copia della griglia																								
Tempo	20 / 40 min																								
Dimensione gruppo	Qualsiasi																								
Istruzioni	<p>Griglia:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>A scuola</th> <th>Con gli amici</th> <th>A casa</th> <th>Nel tempo libero</th> <th>Al lavoro / stage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cosa ti piace / ti piaceva fare?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Di quali attività e responsabilità si trattava?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Quali competenze / abilità erano necessarie?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		A scuola	Con gli amici	A casa	Nel tempo libero	Al lavoro / stage	Cosa ti piace / ti piaceva fare?						Di quali attività e responsabilità si trattava?						Quali competenze / abilità erano necessarie?					
	A scuola	Con gli amici	A casa	Nel tempo libero	Al lavoro / stage																				
Cosa ti piace / ti piaceva fare?																									
Di quali attività e responsabilità si trattava?																									
Quali competenze / abilità erano necessarie?																									



	<p>Ti viene in mente qualche professione in cui queste competenze potrebbero essere utili?</p>						
Suggerimenti / Piano B	Fornire consigli per facilitare il completamento della griglia a seconda del target.						
Valutazione	Durante il processo, valutazione e feedback.						
Approfondimenti	Progetto YouthCoach - http://youthcoach.cz						



T4Temp Training Course - Topic 3. Entrepreneurship

Titolo	Canvas Model
Introduzione	<p>Un approccio visuale alla gestione di un processo complesso, il Business Model Canvas.</p> <p>Here's the latest conception (v2.0.5):</p>  <p style="text-align: right; font-size: small;">BusinessModelGeneration.com</p>
Obiettivi	Sviluppare la capacità di definire un'idea, descriverla, valutarne i fattori di contesto, e discuterla analizzandola attraverso il Model Canvas.
Preparazione	Il formatore deve avere familiarità con il Model Canvas, se possibile dovrebbe esaminare l'idea che il gruppo vuole sviluppare in anticipo e formulare alcune domande guida da appendere su post-it.
Materiali	<ul style="list-style-type: none"> Model Canvas download: https://start-green.net/tools/grundlagen/#download-fur-dozenten Post-it
Tempo	60 min
Dimensione gruppo	5 – 30 partecipanti
Istruzioni	<ol style="list-style-type: none"> Introduzione - chiarificazione degli obiettivi, gestione del tempo, riservatezza, e un breve giro di introduzione dei partecipanti e delle loro aspettative. (15 min) Brainstorming su possibili idee di business da sviluppare, suddivisione in team, ogni team propone 3 idee, definizione dell'idea che si svilupperà insieme Spiegazione di ogni sezione del Model Canvas e di come usarla, inserendo esempi sui post-it A ogni partecipante/gruppo viene affidata una sezione del Canvas da sviluppare in relazione all'idea selezionata Ogni partecipante/gruppo presenta in plenaria il risultato del suo lavoro Feedback e domande/risposte
Suggerimenti / Piano B	Dare a ogni gruppo un Canvas per sviluppare un'idea diversa
Valutazione	<p>Domande utili per stimolare la discussione:</p> <ul style="list-style-type: none"> Riesci a descrivere la tua idea in modo breve e chiaro? Quali sono i tuoi obiettivi di lungo periodo?




	<ul style="list-style-type: none"> ● Quali sono i valori che guidano lo sviluppo della tua idea? ● Quale problema/esigenza del cliente viene risolta dalla tua proposta? ● Chi sono i tuoi clienti? ● Quali sono le caratteristiche della relazione prodotto-cliente? ● Quali sono i canali comunicativi e di distribuzione migliori? ● Chi sono i competitor principali? ● Qual è il tuo vantaggio competitivo? ● Quali attività puoi svolgere in autonomia e per quali avrai bisogno di partner? ● Quali competenze e risorse ti servono? ● Quali investimenti dovrai fare?
<p>Approfondimenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● https://www.youtube.com/watch?v=QoAOzMTLP5s ● https://www.youtube.com/watch?v=wwShFsSFb-Y ● https://www.youtube.com/watch?v=wIKP-BaC0jA ● https://www.youtube.com/watch?v=iA5MVUNkSkM ● https://www.youtube.com/watch?v=7O36YBn9x_4 ● https://www.youtube.com/watch?v=-2gd_vhNYT4 ● https://www.youtube.com/watch?v=SshgIHDKQCc

4.4 Training Course - Topic 4 - ICT & Media Tools working with NEETs



T4Temp Training Course - Topic 4. ICT & Media Tools

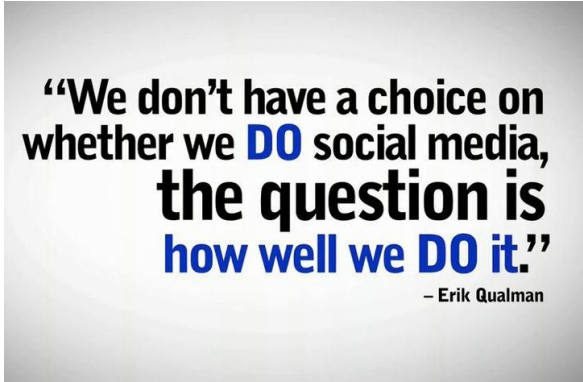
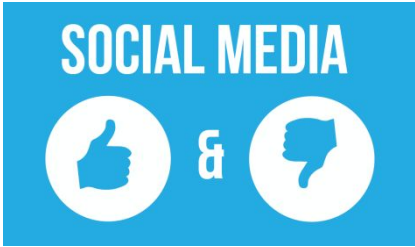
Titolo	Enercities
Introduzione	Un gioco online per riflettere sull'energia e i cambiamenti climatici
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Basic IT skills • Consapevolezza sui cambiamenti climatici
Preparazione	Il [teacher code] deve essere richiesto prima, poi registrazione dei partecipanti sul sito web
Materiali	Un computer per ogni partecipante: http://www.enercities.eu/toolbox/Files/EnerCities_Toolbox_UK.pdf
Tempo	2 h
Dimensione gruppo	2-20 partecipanti
Istruzioni	<ul style="list-style-type: none"> • EnerCities serve a costruire la tua città, considerando le implicazioni energetiche. Il mondo può essere descritto attraverso la popolazione, l'economia, e l'ambiente • L'obiettivo del gioco è trovare il punto di equilibrio tra tutti i fattori, facendo crescere la popolazione fino a 200 e raggiungendo il livello 5 • Puoi costruire varie strutture per espandere la tua città: residenziali, ambientali, economiche, per la salute, o energetiche 
Suggerimenti / Piano B	Ogni partecipante gioca la sua sessione, poi si fa un confronto di gruppo sui risultati raggiunti e sui procedimenti adottati.
Valutazione	Quali opzioni energetiche esistono? Come si raggiunge un equilibrio sostenibile?
Approfondimenti	/

T4Temp Training Course - Topic 4. ICT & Media Tools

Titolo	Darfur is Dying
Introduzione	<p>Una simulazione narrativa online per ragionare sulla condizione dei rifugiati</p> <div style="text-align: center;">  </div>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Ragionare sulla condizione dei rifugiati • Mantenere il campo della simulazione funzionante • Approfondire la situazione del Darfur
Preparazione	Accesso al sito web: www.darfurisdying.com
Materiali	Un computer per partecipante
Tempo	1 h
Dimensione gruppo	2 / 20 partecipanti
Istruzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione all'argomento dei rifugiati • Accesso al sito web • Gioco e discussione sulle riflessioni maturate dai partecipanti
Suggerimenti / Piano B	Ragionare sul grado di empatia dei partecipanti con la condizione dei rifugiati
Valutazione	Discussione prima e dopo il gioco, variazione di punti di vista
Approfondimenti	/



T4Temp Training Course - Topic 4. ICT & Media Tools

Titolo	Personal branding & Social Media 
Introduzione	<p>La propria presenza sui social media, non può essere lasciata totalmente al caso, questa attività si focalizza su Facebook e LinkedIn.</p>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Consapevolezza della propria immagine social • Impatto del proprio personal branding in termini di occupabilità • Cose da fare e non fare sui social 
Preparazione	Profili social
Materiali	Computer / Tablet / Smartphone con accesso social
Tempo	90 min
Dimensione gruppo	Nessuna restrizione
Istruzioni	<p>Introduzione e raccolta di aspettative dei partecipanti dal punto di vista dell'utilizzo dei social media.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Come è fatto un buon profilo social? • Un buon profilo social può facilitare la ricerca lavorativa? Come? • Quali social media usi? Come li usi? Quale social per quale motivo e con quale obiettivo? <p>Ogni partecipante accede al proprio profilo social e lo analizza. Il formatore può fornire alcuni consigli e osservazioni.</p>
Suggerimenti / Piano B	Analisi di gruppo di alcuni profili social a scelta.
Valutazione	Questionario di valutazione finale.



Approfondimenti

Social Networking Explained

-  I'm #writing...
-  I like writing!
-  Watch me write!
-  I am skilled at writing.
-  Let's all write together!
-  Here are my scrapbooks.

Job search: Many employers view social media before hiring

<https://www.youtube.com/watch?v=1xtXBqiop2Y>

Social Media: Hired or Fired

<https://www.youtube.com/watch?v=aHlap1SuVTw>

Facebook and Employers

<https://www.youtube.com/watch?v=KckFvNFOghk>

Employers Using Facebook to Screen Job Applicants

<https://www.youtube.com/watch?v=oxR6bx1eu3E>

Make your Facebook profile a professional networking tool

<https://www.reputationdefender.com/blog/job-seekers/make-your-facebook-profile-professional-networking-tool>

How to Create a Killer LinkedIn Profile That Will Get You Noticed

<https://www.linkedin.com/pulse/how-create-killer-linkedin-profile-get-you-noticed-bernard-marr>




T4Temp Training Course - Topic 4. ICT & Media Tools

Titolo	Crea un sito web!
Introduzione	Avvicinare i partecipanti alla creazione di un sito web.
Obiettivi	Creare un sito web basico con un mix di diversi contributi media.
Preparazione	Ogni partecipante deve avere un account Google per facilitare le attività. Il formatore deve conoscere una delle piattaforme per l'esercitazione e guidare i partecipanti.
Materiali	Esempio di siti web da usare come modello / ispirazione.
Tempo	60 min
Dimensione gruppo	2 / 10 partecipanti
Istruzioni	Creazione guidata di un sito web basico: <ul style="list-style-type: none"> • Weebly • Wordpress • Blogger • Google Site
Suggerimenti / Piano B	/
Valutazione	Auto-valutazione del sito creato.
Approfondimenti	/





T4Temp Training Course - Topic 4. ICT & Media Tools

Titolo	Crea la tua pagina web con WIX!
Introduzione	<p>WIX è una piattaforma per creare una pagina web in modo facilitato.</p> 
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Creare una pagina web moderna • Saper rappresentare un'idea attraverso un sito web
Preparazione	<p>Il formatore invia la settimana precedente due video tutorial ai partecipanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://www.youtube.com/watch?v=slqv3tTYYqQ • https://www.youtube.com/watch?v=JTdK9q_iuE0
Materiali	Computer, proiettore, internet
Tempo	90 min
Dimensione gruppo	5-20 partecipanti
Istruzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Step by step creazione guidata della pagina web con WIX • Seguendo la guida pre-impostata della piattaforma, scegliere il tipo di sito da cui partire, il template, ecc.
Suggerimenti / Piano B	<p>Si possono analizzare prima alcuni esempi:</p> <p>http://www.webdesign-inspiration.com/web-designs/industry/educational</p>
Valutazione	Questionario di valutazione finale.
Approfondimenti	<p>https://www.wix.com/blog/2016/12/wix-beautiful-web-design-secrets/</p> <p>https://medium.com/product-hunt/15-tools-that-will-help-you-build-your-website-no-coding-required-33e9e51a2df6</p> <p>http://www.bestcollegereviews.org/50-top-online-learning-sites/</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=UdBmRYcY-u8</p> <p>https://www.thespruce.com/best-free-educational-websites-for-kids-3129084</p>





T4Temp Training Course - Topic 4. ICT & Media Tools

Titolo	Video e pubblicità
Introduzione 	Questa attività è un esempio di come si possa creare una sessione formativa basata sui video.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendere brevi spot pubblicitari in varie lingue • Identificare le principali tematiche affrontate nei video e farne un'analisi
Preparazione	/
Materiali	Video + connessione internet
Tempo	90 min
Dimensione gruppo	Nessuna restrizione
Istruzioni	<p>WARM UP</p> <p>Qual è la tua opinione sulle pubblicità? Le guardi con attenzione o cambi canale? Pensi abbiano messaggi importanti o no?</p> <p>STEP 1</p> <p>Guarda due pubblicità:</p> <p>EN - https://www.youtube.com/watch?v=84OT0NLlqfM</p> <p>PT - https://www.youtube.com/watch?v=6yVMik5Mfwk</p> <p>Cosa hanno in comune?</p> <p>Pensi che l'obiettivo sia simile o differente? Perché?</p> <p>STEP 2</p> <p>Ora vediamo questi 5 video:</p> <p>FR - https://www.youtube.com/watch?v=3FbH9iGr8ro</p> <p>EN - https://www.youtube.com/watch?v=A9pmgoETgQQ</p> <p>IT - https://www.youtube.com/watch?v=eHQQuUBMpef8</p> <p>ES - https://www.youtube.com/watch?v=HoNYFIYDTCw</p> <p>PT - https://www.youtube.com/watch?v=qvBvfNMYowU</p>



	Completa la griglia per confrontare i prodotti pubblicizzati					
	Lingua	FR	EN	IT	ES	PT
	Prodotto					
	<p>STEP 3</p> <p>Ri-guarda i 5 video e cerca di identificare il messaggio principale che stanno proponendo, discutine con gli altri partecipanti:</p>					
	Lingua	FR	EN	IT	ES	PT
	Messaggio principale					
	Prodotto e messaggio come sono collegati?					
Suggerimenti / Piano B	Puoi trovare nuovi video per affrontare altre tematiche.					
Valutazione	Segui ogni step e discuti coi partecipanti sottolineando le connessioni con la realtà quotidiana che vivono ogni giorno.					
Approfondimenti	YouTube ☺					



T4Temp Training Course - Topic 4. ICT & Media Tools


Titolo 	Attiva l'immaginazione
Introduzione	Si parla di quando si vuole iniziare ad esempio a scrivere ma non si sa come cominciare. Input per attivare l'immaginazione e lavorare in team.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ● Familiarizzare con i diversi stili comunicativi online ● Sviluppare un approccio creativo ● Sviluppare la capacità di esprimersi ● Lavorare in team
Preparazione	Prepara dei cartoncini con immagini e frasi suggestive per stimolare l'ispirazione.
Materiali	Preparare prompt https://es.pinterest.com/search/pins/?q=blog%20prompts&rs=typed&term_meta[]=blog%7Ctyped&term_meta[]=prompts%7Ctyped Street art https://es.pinterest.com/search/pins/?q=street%20art&rs=typed&term_meta[]=street%7Ctyped&term_meta[]=art%7Ctyped Dixit Cards https://es.pinterest.com/search/pins/?q=dixit%20cards&rs=typed&term_meta[]=dixit%7Ctyped&term_meta[]=cards%7Ctyped
Tempo	1 h
Dimensione gruppo	3-30 partecipanti
Istruzioni	<p>Un "prompt" è una frase o un'immagine che stimola la creatività, un punto di partenza.</p> <p>Scegli un prompt tra quelli presentati dal formatore, e a partire da quello comincia a scrivere, hai 15 min di tempo.</p> <p>Descrivi come hai utilizzato il prompt, ti ha facilitato?</p> <p>Ogni gruppo prepara 3 prompt e presenta come sarebbe possibile utilizzarli.</p>
Suggerimenti / Piano B	Si può prendere ad esempio qualche blog famoso per analizzare insieme come vengono organizzati i contenuti e come sono selezionati gli argomenti.
Valutazione	Riflessione su quanto sia facile/difficile scrivere, e identificare i fattori che facilitano/ostacolano.
Approfondimenti	/



1.5 Training Course - Topic 5 - Soft Skills & Other Competencies



T4Temp - Topic 5. Soft Skills & Other Competencies

Titolo	La tenda bendata
Introduzione	Bendati e sotto pressione, il gruppo deve lavorare insieme contro il tempo e contro l'altra squadra per montare una tenda. Costruire una tenda mentre si è bendati, è un ottimo modo per sviluppare la comunicazione, le capacità di leadership e per imparare a non arrendersi quando un incarico diventa difficile.
Obiettivi	Problem solving, collaborazione, comunicazione, gestione del tempo, rafforzare l'elasticità nei partecipanti
Preparazione	Trovare un posto all'aperto con lo spazio sufficiente per costruire una tenda, controllare che non manchi nessuna attrezzatura per la tenda 
Materiali	Due e più tende di base, bende sugli occhi
Tempo	1 ora
Dimensione gruppo	4-6 persone per squadra
Istruzioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Spiegare al gruppo che dovranno lavorare insieme come un gruppo e costruire una tenda mentre saranno bendati 2. Permetti al team di familiare con la tenda ed esercitarsi provando a costruirla un paio di volte 3. Consegnare le bende a tutti i componenti della squadra 4. Lasciarli 5 minuti per esercitarsi e escogitare un piano 5. Dare inizio alla sfida, che durerà 15-20 minuti.
Suggerimenti / Piano B	Se si vuole rendere la sfida più facile, bendare solo metà del gruppo. L'altra metà dovrà guidarli durante la sfida. Se si vuole rendere la sfida più competitiva per il gruppo, riferire al gruppo che non possono usare le parole per comunicare
Valutazione	Durante la valutazione si possono porre le seguenti domande: <ul style="list-style-type: none"> • Quanto è stato importante pianificare? Come avete deciso chi doveva fare cosa? • Qualcuno ha guidato la sfida? Che ruolo ha giocato ognuno nella squadra? • Come avete gestito il tempo? Avete utilizzato un cronometro? • ...
Approfondimenti	N/A



T4Temp - Topic 5. Soft Skills & Other Competencies

Titolo	Ragnatela
Introduzione	<p>L'intero gruppo deve passare attraverso una ragnatela fatta di corda.</p> 
Obiettivi	Fiducia, pianificazione, leadership, problem solving, capacità di recupero
Preparazione	Costruire una ragnatela di corda in mezzo a due alberi, con fori di dimensioni diverse grandi abbastanza da permettere alle persone di attraversarli
Materiale	Corda
Tempo	1 ora
Dimensione gruppo	10-20 persone
Istruzioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dividere il gruppo in due squadre 2. Spiegare che l'obiettivo è quello di far passare l'intero gruppo da un lato all'altro della ragnatela, senza toccare la corda; inoltre, ogni partecipante deve passare attraverso un buco diverso della ragnatela. 3. Se si tocca la corda, passando attraverso la ragnatela, allora tutto il gruppo deve iniziare nuovamente dall'inizio
Suggerimento/Piano B	Se non ci sono abbastanza partecipanti da costituire due squadre, allora si può formare una unica squadra che deve competere con un limite di tempo prestabilito.
Valutazione	<p>Suggerimento domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dove hai avuto successo dopo il primo tentativo? • Vi siete fidati del vostro team? • Cosa ti ha aiutato a non mollare?
Approfondimento	https://www.trainerbubble.com/downloads/spiders-web/





Titolo	Teamwork
<p>Introduzione</p>	<p>L'attività di formazione mira ad aiutare i partecipanti a sviluppare le loro capacità e abilità per lavorare come parte di una squadra.</p> <p>Il lavoro di squadra è una parte essenziale del successo sul posto di lavoro. Come una squadra di basket che lavora insieme per preparare l'attacco perfetto, ogni membro del team ha un ruolo specifico da svolgere nel portare a termine le attività sul posto di lavoro. Sebbene possa sembrare che solo un giocatore abbia segnato il canestro, quel canestro è stato reso possibile dalla pianificazione, dal coordinamento e dalla cooperazione di molte persone per fare arrivare la palla a quel giocatore.</p> <p>I datori di lavoro cercano persone che non solo sappiano come lavorare bene con gli altri, ma capiscano che non tutti i giocatori della squadra potranno o saranno quelli a ricevere la palla. Quando tutti sul posto di lavoro, lavorano insieme per raggiungere gli obiettivi, tutti ci guadagnano.</p> <div data-bbox="705 819 1209 1182" data-label="Image"> </div> <p><i>"Il talento vince la partita, ma il lavoro di squadra e l'intelligenza vincono i campionati".</i> Michael Jordan</p>
<p>Obbiettivi</p>	<p>L'obiettivo principale della formazione è quello di insegnare ai partecipanti l'importanza del lavoro di squadra per il successo sul posto di lavoro e il ruolo specifico che ogni individuo può svolgere in una squadra.</p> <p>I partecipanti apprenderanno il comportamento positivo del lavoro di squadra e scopriranno come la loro condotta può influenzare gli altri in una squadra.</p>

Preparazione	<p>Per assicurare la massima riuscita dell'attività, è necessario preparare anche i partecipanti. Se desideri che i partecipanti siano altamente motivati prima di iniziare la formazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mandare a loro una e-mail che riassume il programma di formazione. Poiché la conoscenza è potere, tutti i partecipanti traggono vantaggio dalla conoscenza di ciò che sarà nel programma. • Distribuire le attività di pre-formazione. Insieme allo schema, includere domande semplici e divertenti come: <ul style="list-style-type: none"> • Perché pensi che il lavoro di squadra sia necessario? • In che modo questa formazione andrà a beneficio di te e della tua futura azienda / organizzazione? • Distribuire un questionario sulle aspettative. Tramite un sondaggio elettronico chiedere cosa si aspettano i partecipanti dalla formazione. Usare le loro risposte per personalizzare il più possibile la formazione in base al pubblico di destinazione, pur soddisfacendo tutti gli obiettivi della formazione.
Materiale	<p>Saranno necessari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cartone e pennarelli • Post-it e penne colorate • Palloncini
Tempo	2 ore, inclusa sessione di debriefing
Dimensione gruppo	20 persone
Istruzione	<ul style="list-style-type: none"> • "Trovare buoni giocatori è facile. Farli giocare come una squadra è un'altra storia." - Casey Stengel <p>L'attività di formazione può includere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una breve introduzione dei formatori sugli obiettivi della formazione • Icebreakers and Energizers • esercizi di Team building • Definire la teoria del lavoro di squadra • Presentazione di storie di successo / Condivisione di esperienze • Discussione su stili di leadership e ruoli di squadra • Lavoro di squadra in un ambiente multiculturale • Giochi di simulazione • Discussione sulla gestione dei conflitti • Negoziazione e tecniche di gestione dei conflitti • Lavoro di gruppo pratico sulla negoziazione • Consigli per la comunicazione interpersonale / gestione delle riunioni
Suggerimento/ Piano B	<p>Spetta al responsabile della formazione di sviluppare procedure standard per garantire un elevato livello di formazione. Ogni dettaglio conta.</p> <p>È possibile preparare l'aula e l'area di formazione pratica, verificando che sia siano:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - disposizioni adeguate dei posti - Condizioni ambientali confortevoli - Illuminazione sufficiente <p>La necessità di una preparazione adeguata non può essere sottovalutata. I partecipanti raccoglieranno le prime impressioni nei primi minuti della sessione e giudicheranno il formatore su come ha preparato l'ambiente di formazione. Tutto dovrebbe svolgersi senza problemi all'inizio della sessione.</p>
Valutazione	<p>Domande per la riflessione dei partecipanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qual è la cosa più preziosa che hai imparato durante il corso di formazione? • Qual è una cosa che hai scoperto di te durante l'allenamento? • Qual è una cosa che hai scoperto sugli altri durante l'allenamento? • Quali pensi che siano le migliori qualità di un buon giocatore di squadra?
Approfondimento	<p>3 Buone pratiche per la costruzione efficace di una squadra:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dare il tempo ai membri della squadra di apprezzare le rispettive capacità. 2. Raccogli e gestisci le preoccupazioni emotive che possono aiutare o ostacolare i progressi della squadra. 3. Festeggia il successo!!! <p><i>"L'unità è forza ... quando c'è lavoro di squadra e collaborazione, possono essere raggiunte cose meravigliose."</i> - Mattie Stepanek</p>



T4Temp Training Course - Topic 5. Soft Skills & Other Competences

Titolo	Giochi di ruolo basati sullo psicodramma
Introduzione	Lo psicodramma è un metodo per sviluppare una persona e un gruppo e anche un metodo di terapia di gruppo, che offre ai partecipanti l'opportunità di ricercare problemi, motivazione, sogni, ambizioni e relazioni di una persona usando diversi mezzi (giocando attraverso le situazioni).
Obbiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ● scoprire nuovi modi per rendere la propria vita più piacevole e liberarsi dalle difficoltà, ottenere nuove energie; ● aumentare la motivazione; ● sviluppare la propria creatività e il potenziale per avere successo; ● fissare obiettivi futuri e trovare il modo migliore per raggiungerli; ● trovare il proprio equilibrio interiore
Preparazione	Discussione di gruppo per determinare il protagonista e formulare il problema.
Materiali	Gruppo, istruttore, stanza, sedie
Tempo	1-1,5 ora
Dimensione gruppo	Lavoro di gruppo, l'intero gruppo partecipa - l'intero gruppo lavora attraverso una varietà di situazioni e giochi di ruolo. Non ci sono restrizioni per partecipare al gioco di ruolo dello psicodramma (età, istruzione, esperienza precedente, ecc.) sono benvenute tutte le persone che vogliono scoprire se stesse e migliorare la propria vita e le proprie relazioni.
Istruzioni	<p>C'è un leader di gruppo che è in grado di portare avanti il metodo dello psicodramma e un gruppo, che è motivato a partecipare a un gioco di ruolo.</p> <p>Ruolo del formatore: deve distribuire i ruoli ai partecipanti, è responsabile del gioco di ruolo, fornisce istruzioni utili e pone domande di supporto, guida la discussione dopo la fine del gioco di ruolo e formula il risultato ottenuto.</p> <p>Ruolo dei partecipanti: per prendere attivamente parte al gioco di ruolo, lasciare che il ruolo prenda il sopravvento, sia spontaneo e creativo; trovare collegamenti con le precedenti esperienze e problemi.</p> <p>Ruolo del gruppo: partecipazione attiva, ruoli di ricerca ed esecuzione, pensiero creativo e spontaneo. Un impatto terapeutico fondamentale è sulla cognizione del supporto degli altri membri del gruppo durante l'allenamento.</p>
Suggerimento/Piano B	Può essere difficile parlare dei propri problemi, le persone possono sentirsi costrette, timide e chiuse, e l'approccio potrebbe risultare non spontaneo.
Valutazione	<p>Criteri per la valutazione dei risultati: l'auto-riflessione dei partecipanti.</p> <p>Impatto previsto sull'individuo / gruppo: i partecipanti al gruppo possono diventare più motivati, risolvere le relazioni incomplete, i problemi o i conflitti e prepararsi per situazioni complicate future.</p>



	<p>Criteria per il successo: lo sviluppo della creatività, la spontaneità e il coraggio di esibirsi dei membri del gruppo, anche l'aumento dell'autostima e dell'autostima.</p> <p>Risultati: creazione della visione futura, gestione delle abitudini e convinzioni esistenti. Accettazione di se stessi e miglioramento della comprensione delle altre persone. Sviluppo di creatività e spontaneità.</p>
<p>Approfondimento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • C. Baim, J. Burmeister, and M. Maciel, "Psychodrama: Advances in Theory and Practice." Taylor and Frances: USA. • Carnabucci, Karen: Show and Tell Psychodrama, Nusanto Publishing, United States, 2014. • Gessmann, Hans-Werner: Humanistic Psychodrama. Vol. I - IV. PIB Publisher, Duisburg, Germany, 1994. • Gessmann, Hans-Werner: Empirical Research about Effectiveness of Psychodramatic Therapy groupwork of Patients with Neurosis (ICD-10: F3, F4). Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie, Sonderheft Empirische Forschung. VS Verlag für Sozialwissenschaften - Sonderheft Empirische Forschung, 2011.



Titolo	Survivor challenge
Introduzione	<p>Fai la cosa giusta senza che ti venga detto</p> <p>L'iniziativa richiede resilienza e determinazione. Le persone che mostrano iniziativa dimostrano di poter pensare da soli e agire quando è necessario. Significa usare la testa e avere la spinta per raggiungere gli obiettivi.</p> <p>Quando si ha iniziativa si fanno cose senza che ti vengano chiesto, risolvi problemi che altri potrebbero non aver notato e che hanno bisogno di essere risolti, e fai di tutto per continuare ad imparare e crescere.</p> <p>Avere iniziativa ti rende un candidato desiderabile per posti di lavoro e opportunità perchè dimostri che puoi pensare da solo, oltre a provare che continuerai a sviluppare e crescere nel tuo ruolo. L'iniziativa ti consentirà di superare la concorrenza e di essere aggiornato su ciò che accade nel tuo settore di carriera.</p> 
Obbiettivi	<p>Comprendere:</p> <ul style="list-style-type: none"> * L'importanza di prendere iniziativa nella vita quotidiana e nella carriera. * L'equilibrio tra rischi e benefici dell'iniziativa. * L'utilità della collaborare
Preparazione	<ul style="list-style-type: none"> * Il formatore utilizza una lavagna interattiva per fare un'introduzione sull'attività di questa sessione. * Preparare le risposte ai questionari, ad es .: <p>✓ Parlami di un momento in cui hai individuato un'opportunità che ti ha suggerito un cambiamento. Come hai messo questo avanti e qual è stato il risultato?</p>



	<p>✓ Hai un esempio di quando hai fermato l'escalation di un problema improvvisando?</p> <p>✓ Video finale: https://www.youtube.com/watch?v=tHd2d0sKBD8</p>
Materiali	lavagna interattiva, note adesive, dispensa, proiettore, computer, schede (6 colori), buste
Tempo	<p>15 minuti (risposte alla lavagna interattiva e ai questionari)</p> <p>35 minuti (sfida dei sopravvissuti)</p> <p>10 minuti (valutazioni, conclusioni)</p>
Dimensione gruppo	5-20
Istruzioni	<p>1. Il formatore utilizza una lavagna interattiva per presentare lo scopo dell' iniziativa e fornire alcune informazioni sull'attività della sessione.</p> <p>2. Porre le 4 domande sopra elencate per valutare qual è l'opinione dei partecipanti sull'iniziativa</p> <p>3. Dopo la discussione, il formatore deve separare i partecipanti in gruppi da 4-6 persone, fornendogli le buste con le carte. <i>Ogni colore rappresenta una squadra.</i></p> <p>4. Dà a ciascuna squadra le spiegazioni per la prima fase e spiega ai partecipanti le due fasi che compongono il gioco.</p> <p>1° Fase (circa 15 minuti)</p> <p>Scegli 3 dei 10 elementi sottostanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Coltello (10 punti) * Farmacia portatile (8 punti) * Torcia elettrica (10 punti) * Acqua (4 punti) * Whistler (8 punti) * Fiammiferi (10 punti) * Pentola (4 punti) * Snorkelling (6 punti) * Riso (4 punti) * Tenda (4 punti)

	<p>Se il punteggio è di 20 punti o meno, la squadra interrompe il gioco.</p> <p>Quindi il formatore dà ai partecipanti le dispense per la seconda fase.</p> <p>2° Fase (circa 10 minuti)</p> <p>Scegli una delle due seguenti opzioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. rimani sulla spiaggia aspettando che qualcuno ti salvi (20 punti) 2. Esplora l'isola (40 punti) <p><u>Se scegli 1, allora hai queste due opzioni:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> A. Tieni acceso il fuoco durante la notte. (50 punti) B. Estinguere il fuoco a causa della minaccia di animali selvatici. (10 punti) <p><u>Se scegli 2, allora hai queste due opzioni:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> A. Trovi una vecchia barca. Cerchi di sistemarla e usarla. (50 punti) B. Trovi una vecchia barca. La usi per la tua sopravvivenza. (10 punti) <p>Riassumi i punti . (5 minuti)</p> <p>Vince il gruppo con il punteggio più alto.</p>
Suggerimento/ Piano B	<p>Spiegare ai partecipanti le regole del gioco in modo da evitare incomprensioni.</p> <p>Tutte le opzioni hanno punti che i partecipanti non conosceranno.</p> <p>Alla fine il gruppo con il punteggio più alto sopravviverà e vincerà la partita.</p>
Valutazione	<ol style="list-style-type: none"> A. Questionario a risposta multipla per valutare il programma di formazione (formazione, costruzione, entità, tutorial, ecc.). B. Valuta l'iniziativa dei formatori in base al punteggio totale dell'attività.
Approfondimenti	<p>http://info.shiftelearning.com/blog/encourage-employees-to-take-initiative-and-train-themselves</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=g-jwWYX7Jlo</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=1IrXTvOTncU&t=1s</p>



T4Temp Training Course - Topic 5. Soft Skills & Other Competences

Titolo	Il fiume di lava
Introduzione	
Obbiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership • Negoziazione • Networking <p>Riflessione sul prendere decisioni, ruoli all'interno del gruppo, creazione di fiducia, definizione di obiettivi e strategie comuni, reazione a sfide non pianificate, gestione del tempo,</p>
Preparazione	Pensa alle dimensioni del gruppo, dovrebbe esserci 1 piastra magica per partecipante.
Materiale	<p>Ti servirà:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grande stanza/spazio esterno • Piastrelle magiche a prova di fuoco (abbastanza resistente, cartone per esempio) • Bende
Tempo	1 h 30 min inclusa la sessione di debriefing
Dimensione gruppo	10 o più persone
Istruzioni	<p>Sulla riva:</p> <p>Attraversa il fiume di fuoco con le piastre magiche.</p> <p>Per prima cosa, tutti i partecipanti devono raggiungere l'isola attraversando il fiume di fuoco. Lì troveranno un altro compito. L'isola opposta può essere raggiunta solo se nessuno dei partecipanti è sulla riva</p> <p>Se una tessera fuoco nel fiume perde il contatto con i partecipanti, questo viene bruciato e non è più utilizzabile per questo round. Se un</p>



	<p>partecipante lascia la tessera fuoco e tocca il fiume, l'intero gruppo deve tornare sulla riva e ricominciare da capo (con le tessere rimanenti).</p> <p>Sull'isola:</p> <p>A causa della lunga permanenza nel fiume di fuoco, i due terzi dei partecipanti sono ciechi (e coprono gli occhi)! La sponda opposta può essere raggiunta solo se nessuno dei partecipanti si trova sull'isola.</p> <p>Ora attraversa nuovamente il fiume di fuoco con le rimanenti tessere fuoco.</p> <p>Se una tessera fuoco nel fiume perde il contatto con i partecipanti, questo viene bruciato e non è più utilizzabile per questo round. Se un partecipante lascia la tessera fuoco e tocca il fiume, l'intero gruppo deve tornare sull'isola e ricominciare la via del ritorno (con le tessere rimanenti).</p>
<p>Suggerimenti/ Piano B</p>	<p>Se il gruppo perde troppe tessere, il facilitatore può restituire alcune tessere bruciate per consentire il proseguimento dell'attività.</p>
<p>Valutazioni</p>	<p>Discussione con il gruppo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Chi stava agendo come un leader? Con quale tipo di leadership? ● Chi stava agendo come facilitatore? Come? Perché? ● Chi aveva un atteggiamento negativo e rendeva l'attività più difficile? ● Quale percorso è stato più veloce? Quello normale o il 2 ° con persone non vedenti? Perché? ● In che modo era più facile?
<p>Approfondimenti</p>	



T4Temp Training Course - Topic 5. Self-Esteem

Titolo	La maglietta dell'autostima
Introduzione	<p>Un giovane che ha una bassa autostima potrebbe non voler provare cose nuove. Lui o lei possono spesso parlare negativamente di se stessi, dicendo cose come "Non sono intelligente", "Non imparerò mai come fare questo" o "Qual è il punto: a nessuno comunque importa di quello che faccio?". I giovani possono diventare facilmente frustrati, rinunciare facilmente o non voler intraprendere nuove attività. I giovani con bassa autostima tendono ad essere estremamente critici e facilmente delusi di per sé.</p> 
Obbiettivi	<ul style="list-style-type: none"> - Capire il significato dell'autostima - Riconoscere i fattori che influenzano l'autostima - sperimentare feedback positivi per se stessi - Svolgere un ruolo nel dare feedback e costruire l'autostima degli altri
Preparazione	N/A
Materiali	Carta da giornale e pennarelli o lavagna e gesso, materiali da disegno (pastelli, pennarelli, matite colorate), (magliette bianche se avete un budget per questo).
Tempo	35-45 min.
Dimensione gruppo/i	1-25 persone
Istruzioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fai notare che nel corso della storia le persone hanno creato immagini di se stessi e le hanno esposte su scudi o striscioni per esprimere potere e forza. Oggi le persone indossano magliette per mostrare l'appartenenza al gruppo, i valori e le credenze. 2. Spiega che i partecipanti creeranno magliette che attraverso il disegno illustrano punti di forza e le abilità individuali. 3. Distribuisci pezzi di carta vuoti e spiega ai giovani di disegnarci un simbolo o un'immagine che risponda a una delle seguenti domande e rappresenti qualcosa di personale.



	<ul style="list-style-type: none"> • Cosa o chi apprezzi di più nella vita • Quali sono le tre cose che fai bene? • Qual è la cosa per cui ti piacerebbe di più essere ricordato? • Qual è una cosa importante che hai fatto nella tua vita? • Cosa amano veramente i tuoi amici di te? <p>4. Fornisci esempi verbali per le illustrazioni da fare sulle magliette. Ad esempio, in uno spazio un membro di una band potrebbe disegnare uno strumento per illustrare una cosa che fa molto bene. Un'adolescente che si occupa dei fratelli più piccoli dopo la scuola potrebbe disegnare bambini o giocattoli per rappresentare se stesso o il proprio contributo alla famiglia</p> <p>5. Concedi il maggior tempo possibile, riservando 10 minuti per la discussione.</p>
Suggerimento/Piano B	<p>Offri ai partecipanti l'opportunità di discutere su ciò che pensano che l'autostima sia, se è importante per loro e per gli altri e su come rendere i loro spazi ricreativi ed educativi un posto per prendersi cura dell'autostima.</p> <p>Le discussioni su come i giovani possono essere portati ad essere positivi l'uno con l'altro possono aiutare nella loro comprensione di come siamo influenzati quotidianamente da coloro con cui veniamo in contatto</p> <p>È importante riconoscere l'influenza significativa che hanno gli adulti nella vita dei ragazzi, ma come gli operatori della gioventù sono ben consapevoli, il potere emergente che i pari hanno con gli altri giovani è sbalorditivo.</p>
Valutazione	<p>DOMANDE PER LA DISCUSSIONE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Com'è stato pensare a cose positive e importanti su di te e condividerle con gli altri? • Qual è una cosa che hai imparato su te stesso mentre lo facevi? • Qual è una cosa che hai imparato su qualcuno nel tuo gruppo? • Ci sono differenze importanti nelle magliette dei ragazzi e delle ragazze? se sì, quali? <p>*Nota: è una buona idea avere una breve conversazione su quali sono i "valori". Usa gli esempi per renderlo più concreto per i ragazzi più piccoli.</p>
Approfondimenti	N/A



T4Temp Training Course - Topic 5. Self-Esteem

Titolo	Autostima- Cosa rende te, TE?
Introduzione	<p>Un giovane che ha una bassa autostima potrebbe non voler provare cose nuove. Lui o lei possono spesso parlare negativamente di se stesso, dicendo cose come "Non sono intelligente", "Non imparerò mai come fare questo" o "Qual è il punto: a nessuno comunque importa di quello che faccio?". I giovani possono diventare facilmente frustrati, rinunciare facilmente o non voler intraprendere nuove attività. I giovani con bassa autostima tendono ad essere estremamente critici e facilmente delusi di per sé.</p> 
Obbiettivo	Aiutare i giovani a capire i fattori che influiscono sulla loro autostima.
Preparazione	N/A
Materiale	Dispensa del quiz.
Tempo	1 ora
Dimensione gruppo/i	1-25 persone
Istruzioni	<p>Stai cambiando e così è il mondo intorno a te. Può essere difficile sentirsi veramente bene con te stesso, emotivamente e fisicamente. Chi ti aiuta a sentirti bene con te stesso e il tuo corpo che cambia? Dove prendi le tue idee su ciò che sembra buono e cosa no?</p> <p>Fai questo breve quiz per scoprirlo. Annota se sei fortemente d'accordo, d'accordo, un po' d'accordo, non sei d'accordo o sei fortemente in disaccordo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penso che la mia famiglia mi aiuti a delineare le opinioni sul mondo e su me stesso. • Penso che la televisione e le riviste mi aiutino a delineare le opinioni sul mondo e su me stesso. • Direi che sono soddisfatto del modo in cui appare il mio corpo. • Se potessi cambiare qualcosa sul mio aspetto, vorrei... • Ho un mentore: qualcuno di speciale nella mia vita che mi aiuta quando ho un problema.




Suggerimento/Piano B	<ul style="list-style-type: none"> - Metti un pò musica rilassante - Creare un'atmosfera confortevole e rilassante (invitare i partecipanti a sedersi sul pavimento, sopra dei tappeti e dei cuscini).
Valutazione	<p>DOMANDE PER LA DISCUSSIONE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Com'è stato pensare a cose positive e importanti su te stesso e condividerle con gli altri? • Qual è una cosa che hai imparato su te stesso mentre lo facevi?
Approfondimenti	<p>LO SAPEVI ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • La metà delle donne in tutto il mondo vede le relazioni familiari come quelle che hanno il maggiore impatto sulla loro autostima. • Due terzi delle donne ritengono che ci si aspetti che dovrebbero essere più attraenti fisicamente della generazione della loro madri. • L'insoddisfazione per l'immagine del proprio corpo aumenta con il progredire delle ragazze verso l'adolescenza. Mentre il 75% delle bambine di 8-9 anni afferma di apprezzare il loro aspetto, solo il 56% delle ragazze 12-13 si sente in quel modo. • Un terzo delle ragazze dai 14 ai 17 anni pensa di essere sovrappeso e il 60% sta cercando di perdere peso. • Oltre il 50% delle ragazze di 11-15 anni afferma che la madre le aiuta maggiormente quando hanno un problema.

5.0 Additional Training Materials - Ice Breakers, Name Games & Energizers



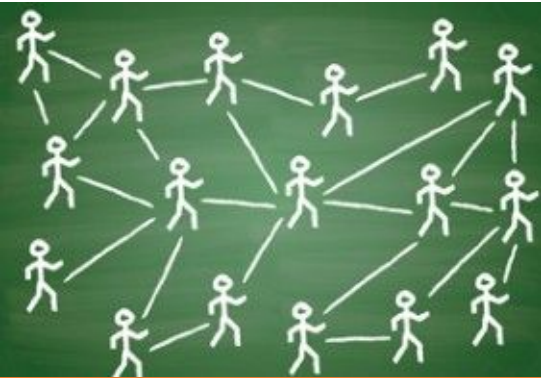
T4Temp Training Course – Icebreakers & Energisers

Titolo	Icebreakers and Energisers - C'era una volta....
Introduzione	<p>Ognuno ha una storia da raccontare !!</p> <p>Il Personal Artifact- Item Game è un icebreaker perfetto per coloro che vogliono stare lontano dalle solite domande "chi, cosa, dove" che in genere vengono poste. Richiede ai partecipanti di portare qualcosa di personale sul tavolo! È più probabile che i giocatori si ricordino i nomi degli altri se ci sono delle storie dietro a ciascun artefatto. Incoraggia i giocatori a conoscersi personalmente e fornisce anche argomenti per future discussioni. Soprattutto nel primo giorno di lezione, il Personal Artifact- Item Game è un icebreaker sicuro che fa fluire le discussioni e dare ad ogni giocatore un momento memorabile associato a loro.</p> <p>Questa attività è una buona combinazione di gioco dei nomi, rompighiaccio e motivazione.</p> 
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> * Ricordarsi tutti i nomi grazie ai loro oggetti personali * Imparare fatti più seri e significativi della vita di ogni partecipante. * Motivazione dei partecipanti.
Preparazione	<p>Il formatore prepara:</p> <ul style="list-style-type: none"> * L'aula e mette le sedie formando un semicerchio e un tavolo al centro, di fronte a loro. * Le domande vere / false per la valutazione
Materiale	oggetti personali
Tempo	30 minuti
Dimensione gruppo/i	5-15 persone
Istruzioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Assegna a ciascuno un numero o vai in ordine alfabetico per selezionare l'ordine. 2. Chiedi a ciascun partecipante di posizionarsi di fronte al gruppo. 3. Andando uno alla volta, ogni persona presenterà brevemente il proprio artefatto personale al gruppo e perché lo ha scelto. (15')

	<p>4. A seconda di quanto tempo è rimasto, il pubblico può fare 2-3 domande sul manufatto. (5')</p> <p>5. Dopo tutte le presentazioni, puoi prendere gli oggetti e mescolarli sul tavolo e poi fare in modo che i giocatori indovino a chi appartiene ciascun oggetto e spiegarne il motivo. (10')</p>
Suggerimento/ piano B	<p>* Puoi chiedere a ciascun giocatore di portare un oggetto personale da casa.</p> <p>* Un oggetto personale può essere tutto ciò che per l'individuo rappresenta qualcosa di speciale. Ad esempio, i giocatori possono portare un orsacchiotto di peluche della propria infanzia, un'immagine ecc.</p>
Valutazione	Domande vero/falso
Approfondimenti	https://www.icebreakers.ws/small-group/never-have-i-ever.html



T4Temp Training Course – Icebreakers & Energisers

Titolo	Icebreakers and Energisers - CONNETTERE LE STORIE
Introduzione	<p>Connettere le storie è una attività divertente di team building e un gioco get-to-know-you che consiste nel trovare esperienze o temi comuni tra le persone.</p> <p>L'obiettivo del gioco è quello di collegare brevi storie in maniera interessante. Ogni persona deve condividere almeno un elemento che si collega alle altre mini-storie. Più lunga è la catena degli elementi che possono essere creati, meglio è. Scrivi alcune parole su un post-it per tenere traccia di ogni parte della storia.</p> <p>Il primo giocatore inizia condividendo un ricordo o un'esperienza interessante che ha vissuto. Ad esempio, un giocatore può dire: "Una volta, mi sono chiuso per sbaglio fuori casa. Così ho passato l'intera giornata in un bar."</p> <p>Qualsiasi altra persona può raccontare una storia correlata che abbia temi o elementi simili alla storia precedente. Ad esempio, la persona successiva può dire: "Io vado matto per il caffè. Ogni giorno bevo 3 tazze di caffè e a volte mi impedisce di dormire la notte."</p> <p>Il giocatore successivo, basandosi sulla storia precedentemente condivisa, può dire qualcosa di simile, ad esempio: "Non dormo molto la notte perché gioco a computer fino al mattino presto".</p> <p>Qualunque persona può quindi aggiungere alla storia qualcosa come "Adoro anche io i giochi a computer".</p> <p>Alla fine del gioco, vince il gruppo con la catena di storie connesse più lunga.</p> 
Obbiettivi	<ul style="list-style-type: none"> * Questa attività è un modo divertente per convincere le persone a condividere le proprie storie, mentre aiuta le aiuta a trovare similitudini o interessi comuni fra di loro. * Imparare fatti più seri e significativi della vita di ogni partecipante. * Motivazione dei partecipanti
Preparazione	<p>Il formatore prepara la classe e si assicura che ogni tavolo abbia di diversi post-it e penne</p>

Materiale	Materiale necessario: Biro e and Post-it. Anche altri piccoli foglietto possono funzionare.
	Approssimativamente. 20 minuti (10–15 minutes per l'attività e 5-10 per i feedback)
Dimensione gruppo/i	6–8 persone
Istruzioni	<p>Per aiutare il gruppo a ricordare ogni parte della storia, scrivi alcune parole chiave su un post-it per ogni parte della catena. Più interessante o divertente è la storia, meglio è.</p> <p>Puoi chiedere al gruppo di condividere l'intera storia con tutti gli altri.</p> <p>Puoi porre domande tempestive a ciascun partecipante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Come pensi che questa attività sia correlata al tuo ruolo lavorativo? - Che cosa hai trovato facile / difficile in questa attività?
Suggerimento/ piano B	* Assicurarsi che partecipino tutti
Valutazione	<p>Tutti devono partecipare alla attività</p> <p>Il gruppo con la più lunga catena di storie collegate è il vincitore</p>
Approfondimento	https://www.icebreakers.ws/small-group/connecting-stories.html



T4Temp Training Course – Icebreakers & Energisers

Titolo	Attività per rompere il ghiaccio - Nametag scambio
Introduzione	Questa attività serve come introduzione e attività rompighiaccio. È buono per un piccolo gruppo di persone che sono abbastanza nuove l'una con l'altra.
Obiettivi	Ogni partecipante ha la possibilità di raccontare la propria storia personale, mentre gli altri imparano a conoscere i propri compagni.
Preparazione	<ul style="list-style-type: none"> - Avere uno spazio abbastanza ampio da consentire ai partecipanti di spostarsi facilmente. - Quattro argomenti per il disegno, ad es. hobby, origine, posizione lavorativa, realizzazione, forza, segno di nascita, personalità
Materiale	Nametag per ogni partecipante (può essere incluso anche il facilitatore), penne / matite / pennarelli per il disegno in base alla dimensione del nametag
Tempo	30 minuti, o varia a seconda del numero di partecipanti
Dimensione gruppo/i	10-15 persone
Istruzioni	<p>Fase 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ogni partecipante disegna quattro immagini in ciascun angolo del proprio nametag in base agli argomenti indicati. Il facilitatore può mostrare gli argomenti, in modo che i partecipanti possano disegnare sulla posizione corretta. (Ad esempio, disegna un'immagine del successo della tua vita nell'angolo in alto a sinistra, ecc.) <p>Fase 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettersi in coppia. Ogni partecipante dice il proprio nome alla sua coppia e spiega cosa rappresentano queste quattro immagini. Quindi, la coppia si scambia i nametag. - Il partecipante, che ora detiene il nametag di qualcun altro, trova un'altra persona con cui fare coppia. Quindi introduce la persona del nametag che possiede (nome e immagini) al nuovo partner (cioè, l'introduzione di una terza persona) - Ripetere il processo di scambio delle targhette identificative, mettendo in coppia nuove persone (che non hanno in mano le loro targhette) e introducendo il proprietario delle targhette identificative. <p>Una volta scaduto il tempo, restituire i nametag alla persona a cui appartiene.</p>
Suggerimento/ piano B	<p>Fase 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il facilitatore allenta la pressione per coloro che potrebbero non



	<p>sentirsi a proprio agio a disegnare, dicendo che può essere qualsiasi immagine, e ad ogni modo non può essere sbagliato.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assicurarsi che tutti finiscano di disegnare prima di procedere. <p>Fase 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il facilitatore può unirsi allo scambio se c'è un partecipante che non ha un partner. <p>Se il tempo non è sufficiente per consentire a tutti di essere presentati, termina la seconda fase dopo tre o quattro scambi. Quindi, invece di restituire subito il nametag al proprietario, a turno ciascun partecipante introduce la persona a cui appartiene il name tag che ha in quel momento in mano.</p>
Valutazione	I partecipanti riconoscono i nomi altrui grazie ad ogni elemento presente nelle immagini del nametag.
Approfondimenti	N/A

5.1 Ulteriore materiale di formazione

Apprendimento informale, non formale e formale

Educazione informale

Pensavamo di apprendere come un momento della nostra vita, principalmente legato alla scuola: siamo nati, impariamo, cresciamo, lavoriamo. Tuttavia, la realtà sta diventando sempre più lontana da questa idea: l'apprendimento è qualcosa che accade ogni giorno, e dobbiamo prepararci per un mondo in continua evoluzione, quindi stiamo sempre imparando. Questo è chiamato "apprendimento permanente" e non avviene solo a scuola, ma in contesti diversi della nostra vita. Possiamo distinguere tre contesti di apprendimento:

We used to think about learning as a moment in our lives, mainly connected with school: we are born, we learn, we grow up, we work. However, reality is getting further and further from this idea: learning is something that happens every day, and we have to get ready for a constantly changing world, so we are always learning. This is called "lifelong learning" and doesn't happen only at school, but in different context of our lives. We can distinguish three learning contexts:

1. *Formal Education*
2. *Non Formal Education*
3. *Informal Education*

1. Formal Education

Formal Education is what happens in School and it is connected with our classic idea of "learning": it is mandatory (you need to attend to class, do the homework and pass the exams), it is structured (you have to meet some objective through a specific program of activities), it is guided by a formal curriculum and it leads to a recognized credential, such as a high school completion diploma or a degree. It is often guided and recognized by the government at some level.

2. Non Formal Education

Non formal education happens in a structured way, but is not part of a formal curriculum. It is voluntary: you don't need to attend to dance lessons, but you are motivated to learn how to dance tango, so you go. There are, of course, learning objectives and outcomes, but is the participant who evaluate his or hers own learning. There is not formally recognition by the government, but there are ways of recognising the learning happening in non-formal education, such as the "youthpass" in Erasmus+ Programme or the learning badges (<https://www.badgecraft.eu>).

3. Informal Education

Informal education in basically the learning that happens in our daily life: we know some people with other country, we start hanging out with them so we learn some words in their language. Or we join a group of people playing and we learn the game. There is no intention on that. Nobody is guiding the process and there is not reflection or evaluation to check if we have learnt something. Usually, we learn

without noticing, and this is the way we have learnt most of the things we know, such as our mother tongue.

With the new labour market arising after globalization, internet and new technologies, the profile searched by companies is more connected with which we call “soft skills”: empathy, ability to cooperate and work in a group, conflict management, self-directed learning, etc. Those competences are mainly developed in non-formal education, so we need to encourage this way of learning and develop ourselves. Also, non-formal education can give them the opportunity to develop their competences without feeling that they are being judged or that they may fail.

Non-Formal Education Principles

Besides being a learning situation, non-formal education is a way of developing competences and an approach to the learning process that is based in some principles. These principles have been formulated by the Association of Non-Formal Education in Lithuania. They coincide with the general principles of youth work, where *free will* is the basis of any process of non-formal education.

Voluntary participation. The learners are free to participate in the activity, and choose the type, the form and the duration of it.

Specific environment. This environment has a certain autonomy from the “real world” so participants can try, experiment and test themselves without fearing to be harmed, punished or judged. In this environment people take responsibility for their action. They can collect authentic experiences and learn out from them.

Active participation in the learning process. People are active in their own learning process. We offer them some tools for discussion, thinking, reflection or application of the new learning that happened by taking part in the activity.

Holistic principle. In non-formal education we have holistic approach towards people, goals and methods. We have to take into account feelings, mind and psychology and neither of the aspects of the participants and the group can be neglected or ignored. As we need to relate the learning happening during the activities with the reality, we need to be aware of all the aspects (emotional, physical and intellectual) of the person, so we need to combine different methods that are addressed to those aspects.

Learning through experience. The process of non-formal education is based on experience. This experience only becomes meaningful when it is conscious, so we need to accompany participants in the process of reflection, to facilitate them to make conclusions and apply the learning to their lives.

Open and non-formal communication. In non-formal education people can feel safe, without fearing to make mistakes or sharing their experience. We can learn a lot from mistakes, and non-formal education allow participants to try themselves and experience in this safe environment.

Creating a non-competitive environment. In non-formal education activities, artificial competitive tension is highly avoided. We need the chance to young people to simply be themselves, without trying to compete or improving all the time in order to survive. In non-formal education the process is as important as the result, and even if the result is not perfect, the process can have a great value itself. So we will avoid to compare participants.

Group oriented learning. A group in non-formal education is like a mini society where participants can understand better themselves and it is a mean for solving interpersonal relations, making common decisions, sharing work and responsibilities. In a group individual learning is also encouraged. Group is like a living being, different each time, and it play an important role in the learning of each one of the members.



5.2 Additional Training Materials - Motivation Techniques

T4Temp Training Course – Motivation

Activity Title	Motivation techniques
Introduction	<p>Motivation is an integral part of learning and survival (Wlodkowski & Ginsberg, 2017). One's desire to learn or do anything can either positively or negatively affect their success. Numerous factors both intrinsic and extrinsic can influence an individual's motivation or desire including their perception of the level of difficulty of a task; trainer's expectation; goal clarity; goal structure; outcome expectations; learner's ability; self-regulation; external pressures and reward; fear of failure; and need for success (Russell, 2008, p.98). Numerous theories have emerged analysing these as well as other factors and in the process many motivational techniques have emerged which may be useful to adult educators or others to in enhancing learner's or adult motivation.</p>
Activity Objectives	<ul style="list-style-type: none"> • To identify factors which may motivate or demotivate NEET's. • To introduce and discuss a series of motivational strategies which may be useful to the adult learning and teaching environment. • To describe factors which may limit the effects of motivation on learning. • To evaluate the effectiveness of the strategies presented to different educational or professional environments.
Activity Preparation	<p>Trainer should inform participants of the objectives of session in advance. They may choose to do a needs assessment survey prior to session to identify some of the challenges participants encounter in motivating NEET'S.</p>
Materials & hand-outs	<ul style="list-style-type: none"> • Handout on Motivation Strategies • Youtube videos or PowToon video • Activity sheets and samples • Picture cards such as Dixits
Activity Timing	2 ore
How to evaluate session	<p>Participants will write a reflection on the session and complete an evaluation sheet</p>
Further Information / Reading	<p>Fun Goal Setting Workshop Method (video). Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=_a8c0uA-0cg</p> <p>Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2005). <i>The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development</i> (6th ed.). Oxford: Elsevier.</p> <p>Motivating Adult learners (video). Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=aee4ONWZFj0</p> <p>Motivating Adult Learners (Video). Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=-K9QSjnGdXc</p>

Steiner, F., Demirol, I., Beck, P., Kreikenbom, M., Melillo, A., Marzloff, M., ... & Penkauskienė, D. (2011). Innovative ways for Motivating Adults for Learning. Consorpiul Internațional Lectura și Scrierea pentru Dezvoltarea Gândirii Critice: Romania. Retrieved from http://www.sdcentras.lt/pr_cremole/guidebook.pdf

Russell, P. 2008. Motivation. In Athanasou, J. A. Adult Educational Psychology. 2008. Sense Publishers: Netherlands.

Wlodkowski, R. J., & Ginsberg, M. B. (2017). *Enhancing adult motivation to learn: A comprehensive guide for teaching all adults*. John Wiley & Sons.



Motivation techniques

Biographic Approach: NEET's come into any environment wearing multiple hats and with various prior experiences. Discovering one's life story, their particular thread of life, their goals and developing it in an active way can help motivate an individual. As such, the biographic approaches which are personal strategies to understanding oneself, identify and making links between their past, present and future as well as social environment, personal viewpoints and objectives have been suggested as innovative methods for motivating adults (Steiner et al, 2011). Some strategies this approach tend to utilized include, but is not limited to;

- *Associative Picture Cards: Picture cards or images are used as stimuli to connect individual's inner thoughts, emotions, ideas or experiences and to expand and sustain them by means of the affiliations made. This exercise can help persons become more aware of the resources they possess, their challenges or desires.*
- *Life Pictures: This exercise involves individuals drawing a representation of themselves in the middle of a sheet. Then, around this depiction, they list or illustrate persons whom they are close to, the most important things in their lives, things they are proud of, things they would like to change, their dreams and what inspires them. This visual representation can help learners identify where they are at, their support structures, what they would like to achieve and chart how they could get there.*
- *Blob Tree: This diagram illustrates individuals on various levels of a tree. In this diagram the learner is encourage to spot where they feel they are at in their life/ learning journey and where they would like to go.*
- *Self-reflective journal: Learner can write or tell their story.*

Goal Setting: Determining what one wants to achieve, whether it is achievable and creating an action plan to get to their objective can prove very motivating. Therefore, it is important to encourage learners to identify and share their personal learning or career expectations and goals. This can be done by learners writing down their goals or filling in an action plan inventory sheet, and discussing their goas.

Support Networks: Peer or group discussions and collaborative methods can help provide social support for the learners. Within the learning or work environment, facilitators should provide opportunities for group discussion, collaboration and group problem solving. Additionally, online communities can be introducing using social media to allow learners to share their knowledge and experience.

Understand and respond to the life stage of adult learners: According to the theory of andragogy, adult learners enter the classroom with a vast range of experiences, ready to learn, self-directed and desiring a practical, problem-solving approach to their learning (Knowles, Holton, & Swanson, 2005). In seeking to motivate such learners, educators should recognize learners' prior experiences, ensure that the content of lessons are as far as possible immediately valuable and relevant to learners' personal or professional lives. Learners should be informed and given a say in what they study or how they study in order to encourage self-directed learning. Course content should focus on practical knowledge and skills via connections to content to real life situations, use of case studies, role play or other methods which can sustain learners' interest.

Use of Creative, Diverse & Engaging Learning Resources: When an activity is made exciting or interesting, it grabs learners attention and can increase their desire to participate in the learning process and absorb the information being shared. Educators can help make the learning more compelling and meaningful by incorporating activities and materials/ teaching aids in their lessons that are aesthetically appealing, visually stimulating and interactive. Instead of lecturing or relying on PowerPoint

presentations, educators can use music, movies, storytelling and games. There are many free internet resources such as Prezi, PowToon, Youtube and Piktochart which can help them create their own multimedia pieces as well.





1.3 Additional Training Materials - Decision Making

T4Temp Training Course – Decision making

Activity Title	La città perfetta
Introduction	We are aware of our own needs, dreams and desires. We know what we want. But sometimes it's difficult to understand that the other's needs, dreams and desires are different and may get in conflict with ours. Working in a group means that you need to find agreements, listen to the others, negotiate and come out with solutions suitable for everyone.
Activity Objectives	<ul style="list-style-type: none"> - Ascoltare gli altri - trovare un accordo - Project our dreams and needs - Esplorare la creatività
Activity Preparation	N/A
Materials & Hand-outs	Fogli, biro e colori
Activity Timing	35-45 min.
Group Size[s]	3-25 persone
Activity Instructions	<p>Put people in groups of pair (try to mix them as much as possible so they have the opportunity to get to know new people and avoid to stay too much in the comfort zone of the close friends)</p> <p>Ask them to talk about their perfect city, where they would like to live.</p> <p>What are the elements of the city?</p> <p>How many people live there?</p> <p>How the city is organized?</p> <p>How is the lifestyle of the people living there?</p> <p>Then, when they have shared their ideas, ask them to draw a picture of a city where all of them could live happily.</p>
Tips for Running Session/Other Considerations/Plan B	You can go further and use this activity to reflect how we feel the public space and what we do in order to contribute to this shared places.
How to Evaluate Session	<p>DOMANDE PER LA DISCUSSIONE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • How did you find the agreement about what to draw in the city? • How do you feel about the result? • What were the main differences about the ideas of the “perfect city” in your group? • How did you solve them?



Further Information/Reading	N/A
------------------------------------	-----





T4Temp Training Course – Decision making


Activity Title	L'isola deserta
Introduction	Everyone has different priorities and values. We need first to know ours and then to listen to the others, so we can find agreements. When we have plenty of things it's easy, but then, in time of crisis or when there is lack of resources the conflicts appear, and we need to be ready to solve them.
Activity Objectives	<ul style="list-style-type: none"> - Understand different values and priorities - Make decisions - Find agreements and overcome conflicts
Activity Preparation	N/A
Materials & Hand-outs	Copies with the list of objects
Activity Timing	45- 60 min.
Group Size[s]	5-25 persone
Activity Instructions	<p>You propose divide the participants in groups of 5 and you propose them the following situation: You were travelling in a ship but there is a storm and you are now in the middle of a shipwreck. You were traveling with several things and you need to decide together to get rid of 10 objects out of this list of 35.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A complete fishing equipment. 2. Two shovels 3. Three tennis rackets and twenty balls. 4. Two guitars. 5. Twenty bars of soap. 6. The picture of the Gioconda. 7. Ten movies and a battery projector. 8. One backpack for each person in the group. 9. One hundred rolls of toilet paper. 10. A cow and a bull. 11. One hundred boxes of assorted preserves. 12. One hundred books of classical literature. 13. One hundred bottles of alcoholic beverages. 14. A new Jeep. 15. A Bible 16. A golden retriever dog 17. One hundred matchboxes. 18. A six-year-old horse. 19. A good amount of penicillin. 20. One hundred packets of tobacco. 21. Three decks of cards.



	<ol style="list-style-type: none"> 22. Copy of the Human Rights 23. Toiletries and shavers 24. Seeds of various kinds. 25. A typewriter. 26. 20 cans of meat 27. Twenty-five photographs of loved ones. 28. Five thousand sheets of writing paper. 29. One rifle and one hundred bullets. 30. A team of oil paintings and thirty spare tubes 31. Hundred records and a record player of batteries. 32. 20 games and 20 toys 33. Material to do a photographic report. 34. Two tents with three seats each. 35. One large bed. <p>The ship is now barely a piece of wood, and you need to decide together which 5 objects to you keep, in order to survive in the desert island. Keep in mind that your will have no contact with any human being in the island and the opportunities to be rescued are really low, so there is a big possibility that you will have to live in the island together for the rest of your lives.</p>
Tips for Running Session/Other Considerations/Plan B	N/A
How to Evaluate Session	<p>QUESTIONS FOR DISCUSSION:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● How was the process of decision making? ● How happy are you with the final decision? What feelings raised during the process? ● What difficulties you encounter in order to decide and find an agreement? ● How can you connect this situation with your real life? What happens when you have to make a decision? What strategies do you have?
Further Information/Reading	N/A



T4Temp Additional Training Materials- Decision Making

Activity Title	Follow your passion
Introduction	<p>Your future depends on what you do today.</p> <p>To make decisions and choices are a part of life. Every day you face twists and turns, starts and stops that require you to make choices and decisions at every step. Some people enjoy risk and adventure, while others are fearful of making changes and mistakes.</p> <p>Some other people, because of past poor choices and decisions, they are afraid of taking risk and making again a bad choice or decision. So they may do nothing hoping that the change will become itself or that someone else will take care of what is needed.</p> <p>However, this reaction is absolutely wrong. All of us, at one time, will have to take risks and decisions, to accept the responsibilities of our actions and defend ourselves either in our career or respectively in our personal life. So, we have to be well prepared on how to handle and resolve possible future conflicts.</p> <p>More specific, in this activity, you will have to take decisions about your future and your career.</p> 
Activity Objectives	Understanding of:



	<ul style="list-style-type: none"> * The importance of listening and conducting the information which we take in a right way. * The balance between taking risks and being fearful of making mistakes. * The importance of believing in yourself and supporting your choices.
Activity Preparation	<ul style="list-style-type: none"> * The trainer uses a projector to prepare his introduction about the decision making and especially in conflict. * She/ he prepares the two (2) questions below for the introduction of the activity: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Do you usually make better decisions alone or with a group? Why? When do you ask for help? ✓ In your experience, when you're working on a team project, do you make the most decisions or do you prefer to step back and follow someone else's guideline? * She/ he prepares the questionnaires for the end of the activity, etc: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Are you satisfied with the preparation of the activity? ➤ Do you think that the information that you received from your trainer will help you in your decision making in the future? ➤ Would you like to learn more about this subject? * The trainer prepares the instructions of the activity that will be written on the board. * In the end of the session, she/ he will show the best steps to improve your decision making.
Materials & hand-outs	whiteboard, board pen, hand-outs, projector, computer
Activity Timing	<p>10 minutes [introduction with the projector and the two (2) questions]</p> <p>10 minutes (decision making from each one/ each group about their activity)</p> <p>15 minutes (discussion about their answers and the reasons why they chose them- presentation of the five (5) steps for Conflict resolution)</p> <p>10 minutes (evaluation, conclusion)</p>


Group Size[s]	individually or groups of 5-15 persons
Activity Instructions	<p>The trainer uses the projector to present the term of the conflict and the decision making and give some information points about this activity.</p> <p>She/ he makes the above two (2) questions to see their reaction in decision making cases.</p> <p>After discussion, the trainer separates the participants (it depends on the number of the trainees) into two (2) teams of 5-7 persons explaining them the activity.</p> <p><u>1st Phase</u> <i>(roughly 10 minutes)</i></p> <p>You are ready to enter the job force. However, you realize you're under-qualified and really unsure of the career path you would like to follow. The two options you're looking at are very different. One requires a four-year degree whereas the other one requires a ten-month certificate program. Once again, you are dealing with an approach conflict: on one hand, you have a really comprehensive program that you could finish in ten months and probably land a decent job. On the other hand, if you pursue the four-year degree, the time you commit could reward you with a more ideal and desired job in the future. To make your choice easier, you decide to visit someone in the field that has the four-year degree. He says that his job is absolutely what he wanted and he found it immediately when he graduated from this school. He is happy because the workplace is fun and the benefits are great! There is a possibility even to get an internship while you're going to school that will help you to find a job more quickly. What are you going to do? Which, do you think, is the best career path for you?</p> <p><u>2nd Phase</u> <i>(roughly 15 minutes)</i></p> <p>Discussion. Why did you choose this career path? What influenced you to take this decision? Do you believe that these two options have the same risk? Then, analyse them the five (5) below steps that someone should follow in case of conflict in order to resolve it.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identify the conflict 2. Imagine the first side of the conflict 3. Changing sides 4. Finding a solution

	<p>5. Implementation</p> <p>When the activity will be completed, share the questionnaires to the trainees in order to complete them.</p>
Tips for running session / other considerations / Plan B	Explain them the rules of the activity in order to avoid confusion. Give them specific time to take their decision.
How to evaluate session	Multiple choices Questionnaire to evaluate the training program (trainer, construction, entity, tutorial, etc.).
Further Information / Reading	<p>http://www.huffingtonpost.com/hale-dwoskin/decision-making-_b_882633.html</p> <p>http://www.julia-harris.com/innerconflict/</p> <p>https://blogs.psychcentral.com/nlp/2017/01/inner-conflict/</p>

5.4 Additional Training Materials - Evaluation Tools




T4Temp Activities – Evaluation Tools

<p>Activity Title</p> <p>Introduction</p>	<p>Evaluation chairs</p> <p>We started with a resume of the whole program, by showing the participants the flip charts we were displaying every day during the morning's presentation of the activities of the day.</p> 
<p>Activity Objectives</p>	<p>Self-assessment</p>
<p>Activity Preparation</p>	<p>We started with a resume of the whole program, by showing the participants the flip charts we were displaying every day during the morning's presentation of the activities of the day. Then, we gave them a written evaluation. After collecting all the questionnaires, we invited the participants to a different kind of evaluation.</p>
<p>Materials & Hand-outs</p>	<p>3 sedie, a backpack, a pillow and a trash bin</p>
<p>Activity Timing</p>	<p>25 min</p>
<p>Group Size[s]</p>	<p>1-40 persone</p>
<p>Activity Instructions</p>	<p>Everyone (facilitators included) will need to pass from the three chairs, in the order they preferred. When sitting on the "backpack chair" they will need to say something that they were bringing with them from this week, on the "pillow chair" they will tell to the group about something that made them feel comfortable this week, that they loved but couldn't bring with them, while on the "bin chair" it will be the moment of saying something they didn't like. There will be a lot of sharing. After the last sharing moment, the coordinator of the project will come to give a closing speech and to thank everybody for participating. She/he will bring with her youth passes for everybody, then will invite the whole group outside to take a picture.</p>
<p>Tips for Running Session/Other Considerations / Plan B</p>	<p>N/A</p>
<p>How to Evaluate Session</p>	<p>N/A</p>

Further Information/Reading	N/A
-----------------------------	-----



T4Temp Activities – Evaluation Tools

<p>Activity Title</p> <p>Introduction</p>	<p>Auto-Evaluation with DIXIT Cards</p> <p>It can be used as the last session of a course or long-term workshop. It is useful because it stimulates the creativity and imagination of the participants. It helps the shyest and most timid to have a starting point to define and explain their feelings. The characteristics of the Dixit cards is that in each card (there are about 50 cards) there is a specific drawing that is complex and complex and has no words in it. (For example, a small boy in front of a door that is slightly open and the light behind the door is visible.</p> <div style="text-align: center;">  </div>
Activity Objectives	Self-assessment
Activity Preparation	You should have a deck of cards from the Dixit game or prepare a set of cards with pictures on them.
Materials & Hand-outs	Set of cards of Dixit game
Activity Timing	25 min.
Group Size[s]	1-40 persone
Activity Instructions	<p>Step 1: Before participants enter the workroom, prepare the room by removing all chairs and leaving a large amount of space. Place the cards on the ground at random so that they are all visible.</p> <p>Step 2: Ask participants to enter the room quietly and without speaking, walk around the room and sit in a place on the floor they like.</p> <p>Step 3: Ask them to stand up and look for the image from the cards that best represents their feelings at the time, the letter that explains their current situation as a result of the workshop/training</p>

	<p>course held during the previous days (or hours). You can suggest to them: "go back to the whole process of the days, get in touch with your emotions from the moment you arrived, how your feelings were, what fears you had, and then little by little the workshop (or project) developed and you felt new emotions, you began to know the people around you, you had new challenges..." and so, adding elements connected to the project itself (e. g. you had new challenges...) and so on, adding elements connected to the project itself.</p> <p>Step 4: After about 10-15 minutes, ask them to sit on the floor in a circle and ask those who are already prepared to begin explaining their feelings. If they don't feel like sharing it, they can just show the cards and say a few words about them.</p> <p>36.</p>
<p>Tips for Running Session/Other Considerations/Plan B</p>	<p>Play some chill out music</p> <ul style="list-style-type: none"> - Create a comfortable and relax atmosphere (invite to participants to seat on the floor, put some carpets and cushions on it - You can start the session with a massage circle as an icebreaking.
<p>How to Evaluate Session</p>	<p>N/A</p>
<p>Further Information/Reading</p>	<p>N/A</p>



T4Temp Activities - Evaluation

<p>Activity Title</p> <p>Introduction</p>	<p>Testimonials</p> <p>.</p> <p>This method is good for closing a process, which has involved your participants over a long period of time: at the end of a couple of workshops, at the end of a longer initiative or, as in our case, at the end of a Training course. This method is used for the following purposes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - To give participants space, time and tools to reflect on the process and their role in it. - To collect feedback and feedback from participants on how they feel about the process. - To allow participants to self-assess their own learning, the change they see in themselves and themselves. - To involve the world in the personal changes that have inspired your activity. 
<p>Activity Objectives</p>	<p>Self-assessment</p>
<p>Activity Preparation</p>	<p>Think about establishing questions that can help participants create their testimonies. Plan enough time for reflection and testimony. Collect videos, photos or other materials from the process you want to collect testimonials about.</p>
<p>Materials & Hand-outs</p>	<p>Papers, scissors, flipcharts, markers, pens.</p>
<p>Activity Timing</p>	<p>45 min.</p>
<p>Group Size[s]</p>	<p>1-40 people</p>
<p>Activity Instructions</p>	<p>Step 1: Review the project/activity/workshop you want to collect testimonies about. Reminds participants of all important steps and what results were achieved. If possible, show photos, videos or other materials that have been produced as part of the process. This will help and inspire the participants.</p> <p>Step 2: Step 2: Present a set of questions you would like participants to think about. Give them enough time to think about them</p>



	<p>individually and prepare their testimonies. Encourage them to use the spaces they like or feel comfortable in: they can go outside, sit in a cafeteria or park, or on the beach (if possible). You should use this time to write down your testimonies.</p> <p>Step 3: Gather them together in plenary and discuss the process of creating testimonies. If someone would like to share his testimony in front of everyone, offer him the space.</p>
<p>Tips for Running Session/Other Considerations/Plan B</p>	<p>WHAT WOULD YOU ADVISE your colleagues to try it out? Here are some questions you can ask your participants to support them in creating their testimonies:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Go back with your thoughts and try to remember why you decided to join this project/activity? Now think: Was it worth it? 2. Think about the parts of the project that have left a bigger mark on you. Reflect on the moments when you felt really excited and happy to be part of the process. 3. Reflect on the times when you felt sad or disappointed. What were they and why did you feel that way? What was the most important thing you learned during the process? What else did you learn? Something has changed in you during the process. What has it been? 4. If your plan is to use the testimonies in a public way (publish them, put them in a report...) inform the participants beforehand and ask them for permission. In this case, you can record the testimonies of those who are not ashamed to speak in front of a camera. Video testimonials are a powerful promotional tool!
<p>How to Evaluate Session</p>	<p>N/A</p>
<p>Further Information/Reading</p>	<p>After this method, the participants had enough time to reflect on their experience. They have a clearer idea of how the project has affected them; to what extent it has transformed them; if they have learned anything. They are surer of what they have learned from this experience.</p> <p>At the same time, you - as a facilitator or facilitator of the process - have in your hands the results of your work. You can see clearly how the process you have initiated and facilitated has affected others and how it has brought about change. This is a test of your work and food for reflection on how you can improve in the future. In some cases, testimonials can also be used as a way to promote your work.</p>

6.0 Conclusion and Further Information

This set of resources constitutes one of the Intellectual Outputs of the T4Temp Erasmus+ Adult Education Project. IO2, as seen here, is a Modular Training Course and Compendium of Resources for Adult Educators and Professionals who are working with the intended target group of NEETs

The materials and tools have been designed and collated to assist adult educators in their everyday practice and also their enhance skills and competencies which are crucial to benefit the end target group.

After the successful participation at the course educators should at least be able to:

1. **Use the developed tools and techniques available through selected platform**
2. **Facilitate their learners (NEETs) in their decision making processes**
3. **Motivate learners to participate in lifelong learning, volunteering and other activities through which they can enhance their skills and qualifications**
4. **Upgrade their knowledge, skills and competencies in learning management.**

We hope you have found some of the materials here useful and can make use of them in your everyday working life and educational practice. These materials can be used and shared freely between education professional and are an Open Educational Resource developed with support from the Erasmus+ programme of the European Commission. The materials however remain the intellectual property of the T4Temp Project consortium and users must seek permission to adapt them or monetise the materials. The project consortium can be contacted directly for permission to adapt the materials by visiting the T4Temp website t4temp.wordpress.com

These materials will also be adapted into a modular course that will be delivered using a bespoke platform. Please visit the website for more information about this during the project lifetime.

Best Wishes the T4Temp Team!

