YOUTH EMPOWERMENT FOR SOCIAL INCLUSION

Modulo 2
Leadership giovanile per il cambiamento sociale

Co-funded by the European Union

Co-funded by
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili. 2021-1-DE04-KA220-YOU-000029144

© 2022-2024. Questo lavoro è concesso in licenza CC BY-SA 4.0

Introduzione

La capacità di leadership non è una competenza innata. Le sfide attuali e quelle che riserva il futuro richiedono la presenza di leader forti in tutti i campi. Ma cosa caratterizza un buon leader? Come si può diventarlo? Questi sono solo alcuni degli interrogativi che questo modulo intende esplorare.

Le e i leader possono adottare approcci diversi alla loro leadership. Tali differenze non significano necessariamente che un approccio sia migliore di un altro. Certi tratti della personalità promuovono diversi stili di leadership, tuttavia esistono alcune competenze generali che qualsiasi leader dovrebbe allenare. Inoltre, molto spesso gli attributi migliori di una o un leader sono dati dalla somma di una serie di competenze e strategie individuali che consentono di portare avanti un progetto o un'organizzazione.

Il presente modulo mira ad aiutare le e i giovani a vedere sé stessi come leader. Questa figura non coincide sempre con quella della o del leader di una nazione. Sono necessari leader in tutti i campi e a ogni livello della società che si battano e lavorino per migliorare la qualità di vita di tutte e tutti. Questo modulo introdurrà il concetto della comunicazione nonviolenta e le strategie di negoziazione e ti permetterà di lavorare direttamente sul tuo progetto mettendo in pratica ciò che hai appreso.

Sono numerosi i vari aspetti legati al concetto di leadership, alle competenze di leadership e alla comunicazione che occorrerebbe apprendere e che questo modulo non è in grado di offrire. Pertanto, invitiamo a considerarlo come un punto di partenza il cui scopo principale è quello di ispirare le e i giovani a diventare leader e offrire loro supporto attraverso alcuni metodi pratici di cui le e i giovani possono servirsi sin da subito. Ogni ulteriore forma teorica o pratica di approfondimento è vivamente raccomandata.

Obiettivi

Sul piano delle competenze, le e i giovani:

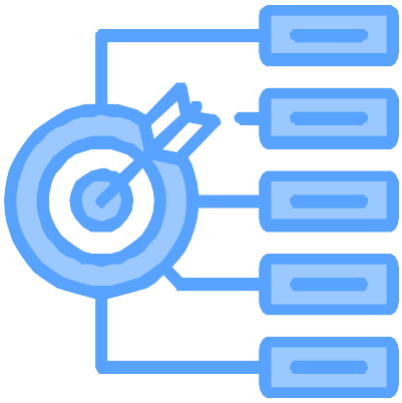
- Chiariranno e svilupperanno i loro valori personali
- Svilupperanno le loro abilità nella risoluzione dei problemi in modo sia sistematico che creativo
- Dimostreranno capacità comunicative efficaci
- Svilupperanno la loro capacità di riflettere in modo critico quando affrontano una sfida

Sul piano delle condizioni ambientali, le e i giovani:

- Effettueranno ricerche su questioni a livello locale, nazionale e globale
- Parteciperanno, organizzeranno e pianificheranno un progetto di gruppo
- Riceveranno il supporto di mentori, facilitatrici e facilitatori

Sul piano delle azioni, le e i giovani:

- Svilupperanno una visione chiara di ciò che vorrebbero raggiungere in qualità di leader
- Svilupperanno le loro competenze nel campo della negoziazione per motivare gli altri a offrire il loro contributo
- Svilupperanno, pianificheranno e attueranno progetti individuali volti ad avere un impatto sulla comunità



Risultati

Il presente modulo comprende i seguenti risultati:

- Essere in grado di applicare il pensiero critico nella riflessione su ciò che significa essere una o un leader e sul modo in cui ciò influenza sé stessi e gli altri
- Apprendere le tecniche di comunicazione nonviolenta come strumento per allenare le competenze comunicative di una o un leader
- Valorizzare la negoziazione come strumento per diventare una o un buon leader

Parte teorica

Il presente modulo si basa su 3 approcci teorici: fondamenti teorici per lo sviluppo della capacità di leadership tra le e i giovani, “service-learning” (apprendimento basato sull’applicazione delle conoscenze acquisite in classe a servizio della comunità) e pratiche di leadership adattiva.

La definizione del concetto di leadership e la sua applicazione al contesto dell’animazione socioeducativa si ispira alle definizioni fornite da Redmond e Dolan (2014). Nel loro articolo, gli autori descrivono il modo in cui la leadership giovanile si focalizzi sulle metodologie e come venga “esplorata, appresa e sperimentata dalle e dai giovani” (262). Redmond e Dolan sostengono che per potere assumere il ruolo di leader, le e i giovani debbano acquisire una precisa serie di competenze, come ad esempio: capacità sociali ed emotive (consapevolezza, autocontrollo, motivazione, empatia), capacità collaborative (lavoro in gruppo), capacità di espressione (competenze comunicative), nonché avere intuizioni e conoscenze (pensiero critico e capacità di risolvere i problemi). Oltre allo sviluppo di specifiche competenze, le condizioni ambientali svolgono un ruolo importante nello sviluppo della capacità di leadership. Per “condizioni ambientali”, gli autori fanno riferimento alla possibilità di essere guidati da un mentore e di godere di opportunità autentiche per mettere in pratica la propria leadership. Il terzo pilastro del modello concettuale per lo sviluppo della capacità di leadership tra le e i giovani è rappresentato dall’impegno nell’intraprendere delle azioni. Le e i giovani partecipanti devono imparare a essere resistenti e ad assumere un atteggiamento riflessivo per potere apprendere dai propri errori e, in generale, per imparare a ispirare e motivare le altre persone ad agire in qualità di leader.

I due concetti seguenti possono essere definiti come degli approcci più pratici. Il service-learning può essere inteso come un metodo pedagogico in grado di combinare istruzione e attività volte a migliorare la comunità. Il service-learning “affronta questioni quotidiane e contestualizza l’apprendimento in situazioni reali (Uruñuela, 2011)”. L’idea alla base di questo approccio consiste nel ritenere che attraverso le esperienze e la riflessione sulle attività, le persone possano apprendere in modo più efficace. La possibilità di combinare progetti e attività al servizio della comunità permette di consolidare la consapevolezza etica delle persone.

Infine, per potere aggiungere una prospettiva olistica allo sviluppo della capacità di leadership, il modulo fa riferimento al concetto di Pratiche di Leadership Adattiva. Gli autori Heifetz, Grashow e Linsky (2009) definiscono la leadership come “la pratica di mobilitare le persone per affrontare sfide complesse e prosperare”(p. 14). Una delle fasi essenziali per sviluppare la leadership è quella della “diagnosi del sistema”. Per potere osservare la propria organizzazione e analizzarne la struttura, l’individuo deve adottare una prospettiva più ampia. Inoltre, lei o lui dovrebbe essere in grado di “analizzare il panorama politico” dell’organizzazione per potere mobilitare il sistema. L’ultimo passo per potere sviluppare la capacità di leadership, secondo gli autori, consiste nel “rimanere connessi ai propri obiettivi” che prevede pratiche che enfatizzano in particolare le capacità di negoziazione e di comunicazione come aspetti chiave.

Fonti:

Definizioni e obiettivi del modulo: “Redmond, S. / Dolan, P. (2014): Towards a conceptual model of youth leadership development”

Combiare teorie e pratica mediante una prospettiva più olistica: “The practice of Adaptative Leadership RONALD HEIFETZ, ALEXANDER GRASHOW, & MARTY LINSKY. Boston, Massachusetts: Harvard Business Press (2009)”

Imparare sul campo (attuare concretamente un progetto offrendo un servizio necessario nella comunità): “Service-Learning in Europe. Dimensions and Understanding From Academic Publication. Alexandre Sotelino-Losada, Elena Arbués-Radigales, Laura García-Docampo and José L. González-Geraldo”

Attività 1

Comunicazione nonviolenta

Modalità: in presenza

Durata: 45 minuti

Panoramica e obiettivi:
Questa attività si basa sul ricorso alla comunicazione nonviolenta (CNV) per acquisire la capacità di comunicare in modo efficace, essenziale per potere sviluppare la capacità di leadership. L'obiettivo fondamentale di questa attività è permettere alle e ai partecipanti di scoprire e mettere in pratica la CNV come uno strumento potente per creare legami basati sull'empatia e la compassione verso gli altri in situazioni difficili.

Risultati di apprendimento:

- Focus sui sentimenti: incoraggiare le e i partecipanti a esprimere le proprie emozioni senza giudicare o incolpare nessuno. Riconoscere i loro sentimenti e aiutarli ad articolare ciò che provano.
- Praticare l'ascolto attivo: ascoltare attentamente ciò che le e i partecipanti dicono e ripetere quanto ascoltato per assicurarsi di avere compreso bene. Mostrare empatia e comprensione.
- Utilizzare e incoraggiare la modalità di espressione in prima persona singolare ("io"): quando ci si esprime, occorre preferire l'uso di frasi che impiegano la prima persona singolare e non la seconda ("tu") per evitare di sembrare di stare adottando un tono accusatorio. Ad esempio, è meglio dire "Mi sento frustrata/o quando non so a cosa stai pensando" invece di dire "Non mi dici mai a cosa stai pensando".
- Individuare le esigenze: aiutare le e i partecipanti a individuare le proprie e altrui esigenze. Insegnare loro a esprimere i propri bisogni senza giudicare e ad ascoltare i bisogni degli altri con mente aperta.
- Evitare i giudizi e le critiche: imparare a concentrarsi sul comportamento o sulla situazione e non sulla persona in sé e a evitare di ricorrere a etichette o inutili critiche. in questo modo è possibile mantenere una comunicazione costruttiva, senza rischiare di offendere nessuno.
- Promuovere il brainstorming: Help taiutare le e i partecipanti a raccogliere le idee e a dedicarsi a quelle che soddisfano le esigenze di tutte e tutti. Incoraggiare le e i partecipanti a pensare in moco creativo e a pensare a una molteplicità di soluzioni.

Attività 1

Comunicazione nonviolenta

Modalità: in presenza

Contenuti teorici

Questa attività si basa sulla teoria della comunicazione nonviolenta (CNV) sviluppata dallo psicologo Marshall Rosenberg. Alla base di questa teoria vi è la constatazione che la maggior parte dei conflitti emerga in seguito alla mancanza di comunicazione e al fallimento nel comprendere ed entrare in contatto con le altre persone a un livello più profondo. La CNV mira a sviluppare relazioni basate sull'empatia e la compassione verso gli altri concentrandosi su 4 elementi fondamentali:

1. Osservazione: il primo passo verso la CNV consiste nell'osservare la situazione o la condotta senza esprimere giudizi. Ciò comporta la descrizione oggettiva della situazione, scevra da ogni forma di interpretazione o valutazione.
2. Sentimenti: il secondo elemento della CNV è rappresentato dall'esprimere i sentimenti senza giudicare. Ciò comporta l'individuazione e la comunicazione delle emozioni in modo autentico. Ogni sentimento corrisponde a una esigenza che è stata o meno soddisfatta.
3. Esigenze: il terzo elemento della CNV consiste nell'individuare e comunicare le proprie esigenze in modo rispettoso e senza esprimere alcun giudizio. Ciò implica il riconoscimento del fatto che ogni persona avverte delle esigenze fondamentali e radicate nella natura umana, come il bisogno di sicurezza, appartenenza e di rispetto, nonché molte altre tipologie di esigenze (vedi l'elenco delle esigenze e delle emozioni riportato rispettivamente nell'Appendice 3 e 4).
4. Richieste: L'ultimo elemento della CNV consiste nel formulare richieste specifiche, concrete e realizzabili. Ciò comporta il richiedere ciò che si desidera in modo rispettoso degli altri e delle loro esigenze.

Secondo la teoria della CNV, concentrarsi su questi 4 elementi permette lo sviluppo di legami più profondi e significativi con gli altri e di risolvere i conflitti in modo rispettoso ed empatico. Lo scopo principale di questa teoria è quello di creare un mondo in cui le esigenze di tutte e tutti vengano soddisfatte e in cui i conflitti vengano gestiti in modo pacifico e nonviolento.

Attività 1

Comunicazione nonviolenta

Modalità: in presenza

Metodo:

Attività A: Il cammino del privilegio

L'attività nota come "Cammino del privilegio" mira a favorire la consapevolezza dei vari privilegi di cui si può o meno godere e la comprensione delle condizioni strutturali che possono facilitare o ostacolare lo sviluppo di un individuo (status socioeconomico, genere e altre variabili demografiche che plasmano gli individui, valorizzazione della diversità dei background individuali e del team-building).

L'attività dovrebbe essere svolta nel seguente modo:

La facilitatrice o il facilitatore dovrebbe introdurre alle e ai partecipanti la metodologia e informarli sull'intensità e sulle possibili emozioni che potrebbero avvertire.

1. Tutte e tutti si dispongono in fila in piedi e, eventualmente, possono tenere gli occhi chiusi fino alla fine dell'attività.
2. La facilitatrice o il facilitatore legge ad alta voce 15 affermazioni una alla volta (vedi Appendice 4), informando il gruppo che occorrerà fare un passo avanti quando tali affermazioni li riguardano oppure restare fermi in caso contrario o se quell'affermazione li pone in una condizione di disagio. Prima di leggere l'affermazione successiva, la facilitatrice o il facilitatore attenderà che il gruppo reagisca a quella letta.
3. Una volta ultimata la lettura di tutte le affermazioni, le e i partecipanti rimarranno al loro posto e apriranno gli occhi (se fino a quel momento li hanno tenuti chiusi).
4. La facilitatrice o il facilitatore farà alcune osservazioni (vedi Appendice 5) e incoraggerà una discussione e la condivisione di pensieri o sentimenti tra le e i partecipanti sulle loro esperienze e opinioni in merito a specifici privilegi.

Occorrente:

- 1 facilitatrice o facilitatore per gruppo (ma è possibile lavorare anche con un solo grande gruppo).
- Una copia delle istruzioni, delle affermazioni da leggere e delle riflessioni finali da distribuire alle facilitatrici e ai facilitatori (Appendice 4 e 5)

Fonte:

Peggy McIntosh (1990), "White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack"

Attività 1

Comunicazione nonviolenta

Modalità: in presenza

Metodo:

Attività B: Il gioco di carte per la CNV

Questo metodo prevede il ricorso al gioco di ruolo per mettere in pratica aspetti salienti della comunicazione nonviolenta (CNV). Questa attività dovrebbe essere svolta nel seguente modo:

1. Mischia le carte dei Bisogni e dei Sentimenti (vedi Appendice 3) e posizionale a faccia in giù su tavolo.
2. Chiedi a ogni partecipante di prendere una carta Bisogni e una carta Sentimenti e di leggerne il contenuto in silenzio.
3. Forma delle coppie in cui uno sarà la persona A e l'altro la persona B.
4. Invita la persona A a riflettere su una esperienza personale legata al contenuto delle carte pescate. Incoraggiala a riflettere sul modo in cui si è sentita in quel caso e su quali bisogni sono stati soddisfatti o meno. Può trattarsi di una esperienza personale, ad esempio una discussione con un amico o un membro della famiglia, oppure di qualcosa di più astratto, come una questione di giustizia sociale.
5. Chiedi alla persona A di condividere la sua esperienza basandosi sui 4 elementi della CNV (esprimere le proprie osservazioni, sentimenti, esigenze e richieste) per comunicare le sue riflessioni ed emozioni.
   a. "Quando io (vedo, ascolto o riconosco) ....-osservazione-,
   b. Mi sento .... -carta dei sentimenti-
   c. perché ho bisogno..... .. -carta dei bisogni-
   d. Saresti disposta/o a .....? -richiesta-
6. Successivamente la persona B è tenuta a riflettere su ciò che ha ascoltato senza esprimere alcun giudizio o critica. Può ripetere ciò che la persona A ha detto, fare delle domande per ottenere dei chiarimenti e dimostrarsi empatica e comprensiva nei confronti dei sentimenti e delle esigenze dell'altra persona. "Ti senti..... perché hai bisogno ?"
7. Invita la persona B a ripetere le fasi da 4 a 6.
8. Quando entrambi i membri della coppia hanno avuto modo di fare pratica, riunisci nuovamente i gruppi insieme e chiedi se c'è qualcuno che desidera condividere le proprie esperienze. Come si sono sentiti a mettere in pratica la CNV? Il suo utilizzo ha permesso di risolvere dei conflitti o di promuovere una maggiore empatia e comprensione?

Attività 1

Comunicazione nonviolenta

Modalità: in presenza

Metodo:
Attività B: Il gioco di carte per la CNV (continuazione)

Questa attività può essere adattata in vari modi a seconda delle esigenze e degli interessi del gruppo di giovani con cui si lavora. Puoi decidere di servirti di essa come punto di partenza per discutere di temi importanti come la comunicazione, la risoluzione dei conflitti e la giustizia sociale.
Occorrente:

- Penne o matite
- Copia stampata dell'Appendice 1 sui 4 elementi della CNV
- Copia stampata dell'Appendice 2 riportante l'elenco di sentimenti e di esigenze
- Copia stampata dell'Appendice 3 riportante le carte sui Sentimenti e sui Bisogni

Fonti:
La teoria della comunicazione nonviolenta di Marshall Rosenberg "Non-Violent Communication: a Language of Life"
Il gioco della comunicazione nonviolenta: The No Fault-Zone Game
Vedi le Appendici per consultare ulteriori risorse

Valutazione
La facilitatrice o il facilitatore è invitato a utilizzare le carte della CNV per valutare le attività con le e i partecipanti: Cosa ne pensano dell'Attività 1 e 2? Perché? (Quale esigenza è stata o non è stata soddisfatta?) C'è qualcosa che farebbero in modo diverso? (Hanno delle richieste che vorrebbero avanzare?).

Attività 1

Comunicazione nonviolenta

Modalità: online

Durata: 45 minuti

Per la sua attuazione online, la formatrice o il formatore deve assicurarsi di disporre di tutte le risorse e gli strumenti digitali necessari.
Per l'Attività A, ovvero il cammino del privilegio, ciascun partecipante deve tenere gli occhi chiusi ed essere munito di carta e penna. La facilitatrice o il facilitatore leggerà ad alta voce le affermazioni (Appendice 4) e ciascun partecipante segnerà una linea per ogni affermazione che riguarda la sua situazione personale. Dopodiché, chi lo desidera può condividere il totale di linee tracciate, mentre la facilitatrice o il facilitatore guiderà la riflessione servendosi delle domande elencate nell'Appendice 5.
Per l'Attività B, ovvero il gioco di carte per la CNV, la facilitatrice o il facilitatore dovrà condividere il proprio schermo per mostrare l'Appendice 2 (elenco di Sentimenti e Bisogni). Successivamente, lei o lui chiederà a ogni partecipante di scegliere un sentimento dalla lista e un bisogno che è stato o non è stato soddisfatto in una situazione specifica che li ha messi nelle condizioni di provare quel sentimento.

Attività 1

Comunicazione nonviolenta

Modalità: online

Attività B - Attuazione online

1. Dividi il gruppo formando delle coppie in cui un membro svolgerà il ruolo di persona A, mentre l'altro di persona B e crea tante stanze virtuali separate quante sono le coppie per permettere loro di lavorare. In ogni stanza virtuale l'Appendice 1 deve essere visibile nello schermo per illustrare i 4 elementi della CNV.
2. Invita la persona A riflettere su una esperienza personale individuata in precedenza. Incoraggiala a concentrarsi sul modo in cui si è sentita durante quella esperienza e a riflettere su quali bisogni sono stati o meno soddisfatti.
3. Chiedi alla persona A di condividere la sua esperienza basandosi sui 4 elementi della CNV (esprimere le proprie osservazioni, sentimenti, esigenze e richieste) per comunicare le sue riflessioni ed emozioni.
4. Successivamente la persona B è tenuta a riflettere su ciò che ha ascoltato senza esprimere alcun giudizio o critica. Può ripetere ciò che la persona A ha detto, fare delle domande per ottenere dei chiarimenti e dimostrarsi empatica e comprensiva nei confronti dei sentimenti e delle esigenze dell'altra persona.
5. Invita la persona B a ripetere le fasi da 4 a 6.
6. Quando entrambi i membri della coppia hanno avuto modo di fare pratica, riunisci nuovamente i gruppi insieme e chiedi se c'è qualcuno che desidera condividere le proprie esperienze. Come si sono sentiti a mettere in pratica la CNV? Il suo utilizzo ha permesso di risolvere dei conflitti o di promuovere una maggiore empatia e comprensione?
7. Questa attività può essere adattata in vari modi a seconda delle esigenze e degli interessi del gruppo di giovani con cui si lavora. Puoi decidere di servirti di essa come punto di partenza per discutere di temi importanti come la comunicazione, la risoluzione dei conflitti e la giustizia sociale.

Attività 2
Strategie di negoziazione

Modalità: in presenza

Durata: 120 minuti

Panoramica e obiettivi:
Nella concetto di negoziazione prevalgono gli aspetti del confronto, di situazioni ad alto rischio, di potere, ecc. Tuttavia, questa è una visione riduttiva di ciò che si intende realmente per negoziazione. Essa è infatti parte della vita quotidiana di ognuno di noi. Negoziamo con i nostri amici, la famiglia, le colleghe e i colleghi con cui lavoriamo e perfino con noi stesse/i. Questa attività mira ad ampliare la concezione di negoziazione fino a vederla come una parte essenziale della ricerca del compromesso e della cooperazione e favorire l'apprendimento di alcune strategie di negoziazione. Al termine di questa attività sarà possibile utilizzare le nuove competenze acquisite per continuare a sviluppare i propri progetti ed entrare in contatto con altre parti interessate o partner.

Risultati di apprendimento:

- Impiegare diverse strategie di negoziazione
- Entrare in contatto con parti interessate
- Sviluppare ulteriormente il proprio progetto

Attività 2
Strategie di negoziazione

Modalità: in presenza

Contenuti teorici

Effettuando una ricerca su Internet è possibile trovare una vasta varietà di tecniche di negoziazione. Nell'ambito di questo modulo introdurremo brevemente alcuni metodi generali o effetti a cui bisogna prestare attenzione in fase di negoziazione. La loro selezione è stata guidata dal criterio di utilità nella vita quotidiana e nelle attività che richiedono l'assunzione del ruolo di leader.
Invece di concentrarci sulla teoria, mostreremo brevemente 7 strategie di negoziazione o effetti e i relativi esempi.

Effetto Framing
Come suggerisce lo stesso nome, il modo in cui "incorniciamo" qualcosa cambia il modo in cui la percepiamo in modo significativo. Osservare qualcosa di negativo attraverso una cornice positiva può portare le persone a non percepire quella cosa in modo negativo (e viceversa). Ciò ha un chiaro impatto sul processo decisionale.
Esempio: Lavori in una pizzeria e puoi preparare la pizza utilizzando solo degli avanzi. Invece di chiamare quella pizza "La pizza degli avanzi" la puoi chiamare "Pizza speciale" e renderla così più appetibile per le e i clienti. In questo esempio stai trasformando qualcosa di negativo in qualcosa di positivo, anche se in modo fuorviante.
Dove pensi di esserti imbattuta/o in un caso di *framing*?

Stabilire le priorità
Prima di addentrarsi in una situazione di negoziazione è importante conoscere esattamente le posizioni della propria organizzazione in relazione a ciascun punto oggetto di negoziazione. Essere preparate/i e conoscere l'importanza di certi fatti permette di negoziare in modo più efficace.
Esempio: Stai organizzando un evento e hai bisogno di individuare alcuni fornitori. Per te è di fondamentale importanza conoscere le artiste e gli artisti che si esibiranno e accertarti della qualità della loro musica. Ciò rappresenta la tua priorità. Vorresti anche non dovere spendere troppo, ma non è essenziale quanto l'aspetto della musica. Quindi potresti decidere di scendere a patti sui prezzi con alcuni fornitori, purché si mantengano entro certi limiti, ma non sei disposta/o a lasciare che altri diversi da te o dalla tua organizzazione scelgano la musica.

Attività 2
Strategie di negoziazione

Modalità: in presenza

La capacità di ascolto attivo è essenziale per comunicare in modo efficace e creare solide relazioni. Ecco una breve sintesi di ciò che significa essere in grado di ascoltare attivamente:

1. Prestare attenzione: concentrarsi sulla o sul parlante, evitando di distrarsi. Dimostrare di essere completamente presenti nella conversazione.
2. Comunicazione non verbale: utilizzare un linguaggio del copro appropriato, ad es., mantenere il contatto visivo, fare dei cenni con il capo e posizionarsi di fronte alla o al parlante. Questi accorgimenti dimostrano di essere coinvolti e interessati alla conversazione.
3. Parafrasare: sintetizzare e riformulare il messaggio utilizzando parole proprie. In questo modo si dimostra alla o al parlante di avere compreso il contenuto di ciò che ha detto ed è possibile ricevere chiarimenti in caso di incomprensioni.
4. Fare domande per ottenere chiarimenti: è possibile formulare delle domande a risposa aperta per ottenere chiarimenti o ulteriori informazioni. Ciò mostra un genuino interesse nei confronti di ciò che pensa la o il parlante e la o lo incoraggia a elaborare ulteriormente i propri pensieri.
5. Riflettere i sentimenti: riconoscere e legittimare le emozioni della o del parlante riflettendole a propria volta. Ciò permette di creare un mabiente solidale ed empatico.
6. Evitare le interruzioni: astenersi dall'interrompere e dall'intromettersi per condividere i propri pensieri. Bisogna lasciare alla o al parlante la libertà di esprimersi completamente prima di rispondere.
7. Offrire il feedback: bisogna offrire un feedback costruttivo alla o al parlante. Ciò può avvenire attraverso l'incoraggiamento, il riconoscimento della sua prospettiva o l'offerta di suggerimenti, se è il caso.
8. Evitare di esprimere giudizi: sospendere il giudizio e astenersi da fare supposizioni o saltare alle conclusioni. mantenere una mentalità aperta e in grado di accogliere punti di vista diversi.
9. Empatia: mettersi nei panni della o del parlante e tentare di comprenderne i sentimenti e le esperienze. Mostrare empatia esprimendo compassione e comprensione.
10. Riassumere: riassumere i punti principali della conversazione per assicurarsi di avere compreso e potere giungere a una conclusione. Ciò consente di consolidare le informazioni e favorisce una maggiore chiarezza

Ricorda: l'ascolto attivo è una competenza che richiede pratica e un interesse genuino verso la comprensione degli altri. L'uso di queste tecniche permette di migliorare le proprie competenze comunicative e le relazioni personali.

Attività 2
Strategie di negoziazione

Modalità: in presenza

Prepararsi al compromesso

Quando stabilisci delle priorità automaticamente puoi renderti conto verso cosa sei disposta/o a scendere a compromessi. Nessuno che si definisca come una brava o un bravo negoziatore può pensare di non dovere prendere in considerazione dei compromessi. Rappresentano una parte essenziale del negoziato ed è fondamentale affinché entrambe le parti possano ritenersi soddisfatte della negoziazione.

Esempio: riprendendo l'esempio precedente dell'evento da organizzare, hai trovato un fornitore che si occuperà delle bevande, tuttavia i suoi prezzi sono troppo cari per le tue e i tuoi ospiti. Un compromesso potrebbe essere quello di offrire parte del tuo personale per aiutarlo e convincerlo, così, ad abbassare il prezzo. In questo modo, lui risparmia i costi associati al coinvolgimento del proprio personale e tu e il tuo team ottenete il servizio desiderato a costi contenuti.

Effetto ancoraggio

Si tratta di un effetto che si verifica quando occorre prendere una decisione e, per riuscirci, si basa la propria valutazione sulle informazioni disponibili. Nemmeno le esperte e gli esperti sono immuni a questo effetto nei loro specifici campi.

Esempio: se stai negoziando il tuo stipendio è importante stabilire il valore da cui partire. Può essere una buona idea fissare un valore più alto di quello che in realtà desideri ricevere.

Ammettere che non si è trovato alcun accordo

Quando si affronta una negoziazione è sempre possibile che le due parti possano non trovare un accordo. Tu ti sei impegnata/o al massimo: hai ascoltato in modo attivo e ti sei preparata/o a prendere dei compromessi, ciononostante l'altra parte sembra non essere disposta a scendere a patti. Ciò può accadere e fin troppo spesso succede che le persone abbandonino la propria posizione pur di raggiungere un risultato e non lasciare il tavolo della negoziazioni a mani vuote. Se non si trova un accordo vantaggioso, non bisogna accontentarsi e accettare proposte svantaggiose. Certe volte è importante esercitare il potere di dire di no!

Attività 2

Strategie di negoziazione

Modalità: in presenza

I *Principi di Negoziazione di Harvard rappresentano una serie di strategie e di principi sviluppati da* Roger Fisher e William Ury della Harvard Law School. Questi principi mirano ad aiutare le parti coinvolte nella negoziazione a raggiungere degli accordi reciprocamente vantaggiosi. Ecco una presentazione sintetica di questi principi:

1. Distinguere le persone dal problema: occorre concentrarsi sulle questioni oggetto di negoziazione e non nulle emozioni personali o sulla personalità. Trattando l'altra parte con rispetto e facendo in modo di affrontare le sue preoccupazioni è possibile promuovere un processo di negoziazione più produttivo.
2. Focalizzarsi sugli interessi e non sulle posizioni: invece di rimanere ostinatamente rigidi sulle proprie posizioni occorre individuare gli interessi sottostanti e le esigenze di entrambe le parti. La reciproca comprensione dei rispettivi interessi permette di individuare soluzioni creative che soddisfino entrambe le parti.
3. Generare molteplici alternative: incoraggiare l'attività di brainstorming ed esplorare varie soluzioni per soddisfare gli interessi di tutte le parti coinvolte. La considerazione di varie opzioni consente di aumentare le possibilità di raggiungere un accordo reciprocamente vantaggioso.
4. Insistere su criteri obiettivi: basa la negoziazione su obiettivi o criteri ben definiti ed equi. In questo modo si evita di prendere decisioni arbitrarie o di parte e si definisce la base per la valutazione delle soluzioni proposte.
5. Sviluppa la tua BATNA: BATNA è un acronimo che sta per *Best Alternative to a Negotiated Agreement*, in italiano la "Miglior alternativa a un accordo di negoziato". Fa riferimento alle possibili alternative che puoi considerare nel caso la negoziazione non abbia successo. Conoscere e comprendere la propria BATNA permette di prendere delle decisioni più consapevoli nel processo di negoziazione.
6. Ricorrere alla comunicazione efficace: comunicare in modo chiaro e aperto è fondamentale nelle negoziazioni. Ascoltare in modo attivo, porre delle domande per ottenere dei chiarimenti e utilizzare un linguaggio positivo possono aiutare a creare un clima cooperativo e a sviluppare la fiducia.
7. Separare il processo di negoziazione dal risultato: occorre concentrarsi sul processo di negoziazione in sé e impegnarsi affinché risulti equo ed efficace, a prescindere dal suo esito. Mantenendo un approccio costruttivo è possibile coltivare la relazione e aumentare le probabilità di avere successo in future negoziazioni.

Questi principi offrono un quadro per condurre correttamente le negoziazioni, promuovono la collaborazione, la creatività e l'equità. Applicando queste strategie, le parti coinvolte possono lavorare verso il raggiungimento di accordi reciprocamente vantaggiosi che soddisfino le rispettive esigenze.

Attività 2
Strategie di negoziazione

Modalità: in presenza

Metodo:

Questo modulo mira a coinvolgere le e i giovani in modo attivo nella strutturazione di questa attività di apprendimento. La sua struttura può essere adattata e/o modificata a seconda delle esigenze del gruppo (se gli obiettivi principali rimangono gli stessi). I contenuti teorici mirano a offrire una base per incentivare la conoscenza in materia di negoziazione.

ATTIVITÀ A: RICHIEDERE FINANZIAMENTI VIA E-MAIL

Scrivi una e-mail con una proposta per un'azienda locale al fine di ottenere la sua collaborazione e supporto finanziario senza tuttavia compromettere il valore fondamentale del tuo progetto. Ecco alcuni punti da considerare:

1. Sei già in contatto con l'azienda e questa è interessata a offrirti il suo supporto ma a delle condizioni
2. Desidera avere potere decisionale su ciò che accadrà nel corso del progetto e su chi ne farà parte
3. Desidera che il proprio logo figuri su tutto ciò che viene reso pubblico
4. Richiede un trattamento speciale per il proprio personale
5. Devi determinare l'importo di cui hai bisogno (in termini vaghi, alto/medio/basso)
6. Confronta le email con quelle degli altri membri del gruppo e discuti le diverse strategie utilizzate. Ricorda: non c'è un'unica soluzione al problema, poiché le strategie di negoziazione sono sempre molto personali e possono differire molto da quelle degli altri.

Impiega le strategie trattate nella sezione "Contenuti teorici".

Attività 2
Strategie di negoziazione

Modalità: in presenza

ATTIVITÀ B: A LAVORO!

Svolgi le tue ricerche da sola/o o in un piccolo gruppo. Usa le indicazioni contenute in questo modulo e continua ad ampliare le tue conoscenze e metodi attraverso la ricerca online. Dividi il tuo team in gruppi per lavorare su aspetti diversi (questioni politiche, aspetti economici, gruppi locali, gruppi giovanili già formati, istruzione, eventi nella tua zona, ecc.). Contatta delle e dei rappresentati di questi gruppi per comprendere la loro prospettiva e organizza i risultati in categorie per poi presentarle al gruppo. Cerca di persuadere le parti interessate o le e i partner a interessarsi al tuo progetto. Raccogli i dati di tutte e tutti e utilizzali per tutta la durata del tuo progetto. Fai in modo che la ricerca e le attività di sensibilizzazione divengano parte delle attività di tutti i membri del gruppo tra una sessione e l'altra.

Valutazione: Trarre conclusioni in gruppo

Rifletti sull'intero modulo: cosa hai imparato? Cosa pensi di fare per portare avanti il tuo progetto? Come ti sei sentita/o durante lo svolgimento delle attività? Cosa faresti in modo diverso? Dopo un po', condividi le tue riflessioni con una compagna o un compagno e cercate di trarre delle comuni conclusioni. Successivamente, condividete le vostre idee con un gruppo più ampio (4 persone). Il processo deve ripetersi fino a quando l'intero gruppo viene riunito.

Fonti:

https://neilpatel.com/blog/negotiator/
Kahneman, D. (2011). Thinking fast and slow. Penguin Books.

Attività 2
Strategie di negoziazione

Modalità: online

Durata: 120 minuti

Suggerimenti per l'attuazione online

Questo modulo può essere facilmente adattato al formato online. Entrambe le attività possono essere svolte individualmente o in gruppo, il che rende le adatte anche ad essere assegnate come compito per casa. Inoltre, si può facilmente utilizzare un'applicazione di videoconferenza e usare le stanze per lavorare online sulle attività. Si può collaborare attraverso qualsiasi strumento di comunicazione, tuttavia la formatrice o il formatore è incoraggiato a utilizzare strumenti che favoriscano la visualizzazione e rendano più divertente l'esperienza di apprendimento come Menti.com, Kahoot!, Miro, ecc. Questo modulo si basa su discussioni aperte e sull'impegno per sviluppare il proprio progetto. Pertanto, si raccomanda l'uso di attività rompighiaccio e di concentrarsi sul lavoro di gruppo.

ALLEGATI

Allegato 1: 4 passi per la Comunicazione Non Violenta

[redacted]

ALLEGATI

Allegato 2: Elenco sentimenti e bisogni CNV

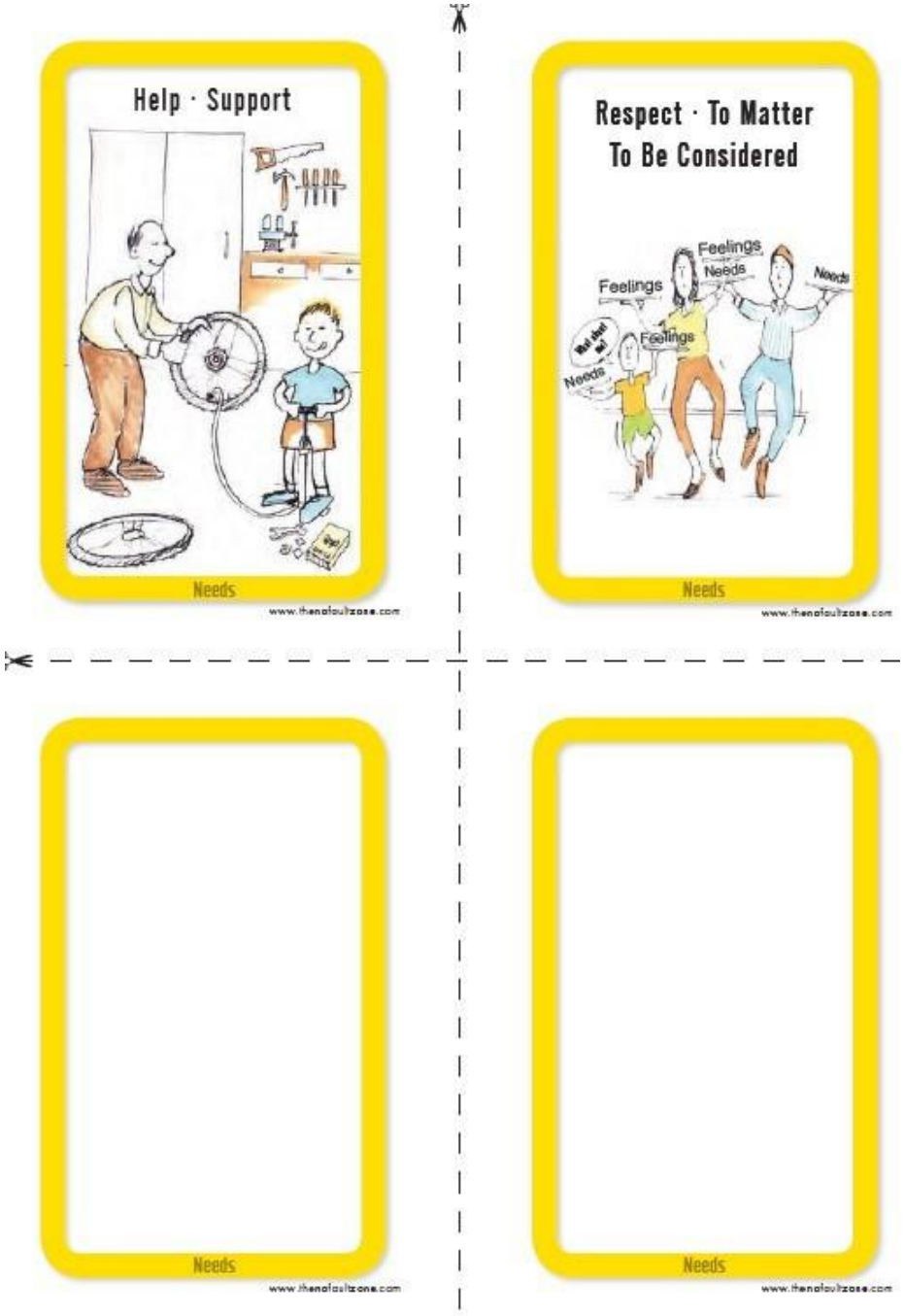
Empathy: "Do you feel_____because you need (what's important to you is, you value,...)_____?"

Honesty: "When I (see, hear, or notice)_____ ___, I feel_____because I need (because what's important to me is, because I value)_____.
Would you be willing to_____?"

Feelings				Universal Needs / Values	
Happy Joyful Elated Grateful Appreciative Touched Moved Expansive Eager Giddy Excited Thrilled Pleased Content Satisfied Fulfilled Curious Interested Absorbed Healthy Alive Vigorous	Relieved At ease Mellow Rested Relaxed Friendly Affectionate Loving Passionate Energetic Adventurous Exhilarated Clear headed Alert Focused Calm Peaceful Serene Tranquil Safe Comfortable Secure Confident Empowered Hopeful Heartened Inspired	Worried Apprehensive Scared Panicky Terrified Restless Nervous Anxious Dread Cranky Tense Agitated Stressed Overwhelmed Lonely Vulnerable Hurt Heartbroken Anguish Agony Dejected Despondent Depressed Disconnected Detached Bored Tired Exhausted Burnt Out	Impatient Irritated Frustrated Exasperated Resentful Defensive Angry Furious Disappointed Discouraged Disheartened Concerned Alarmed Shocked Disturbed Appalled Horrified Sad Teary Tender Grief stricken Regretful Sullen Downhearted Hopeless Despair Confused Disoriented Torn Ambivalent Jealous Envious Bitter Embarrassed Guilty Shame	**Empathy** Intimacy Connection Affection Warmth Love Understanding Acceptance Caring Bonding Compassion Communion Spirituality Sexuality Kindness Gentleness **Autonomy** Agency Choice Freedom Spontaneity Independence Respect Honor Dignity **Security** Predictability Consistency Stability Trust Reassurance Reliability **Community** Partnership Family Presence Mutuality Friendship Companionship Support Collaboration Consideration Seen/Heard Acknowledgment Belonging Inclusion Participation Communication	**Purpose** Meaning Competence Contribution Efficiency Growth Learning Challenge Discovery Inspiration **Order** Structure Clarity Focus Information **Celebration** Creativity Appreciation Mourning Aliveness Humor Beauty Play Joy **Honesty** Communication Integrity Authenticity Wholeness Fairness/Equity Expression **Peace** Groundedness Hope Healing Harmony Ease/Comfort Completion **Nurturing** Food/Water Rest/Sleep Safety Health Shelter Movement Touch

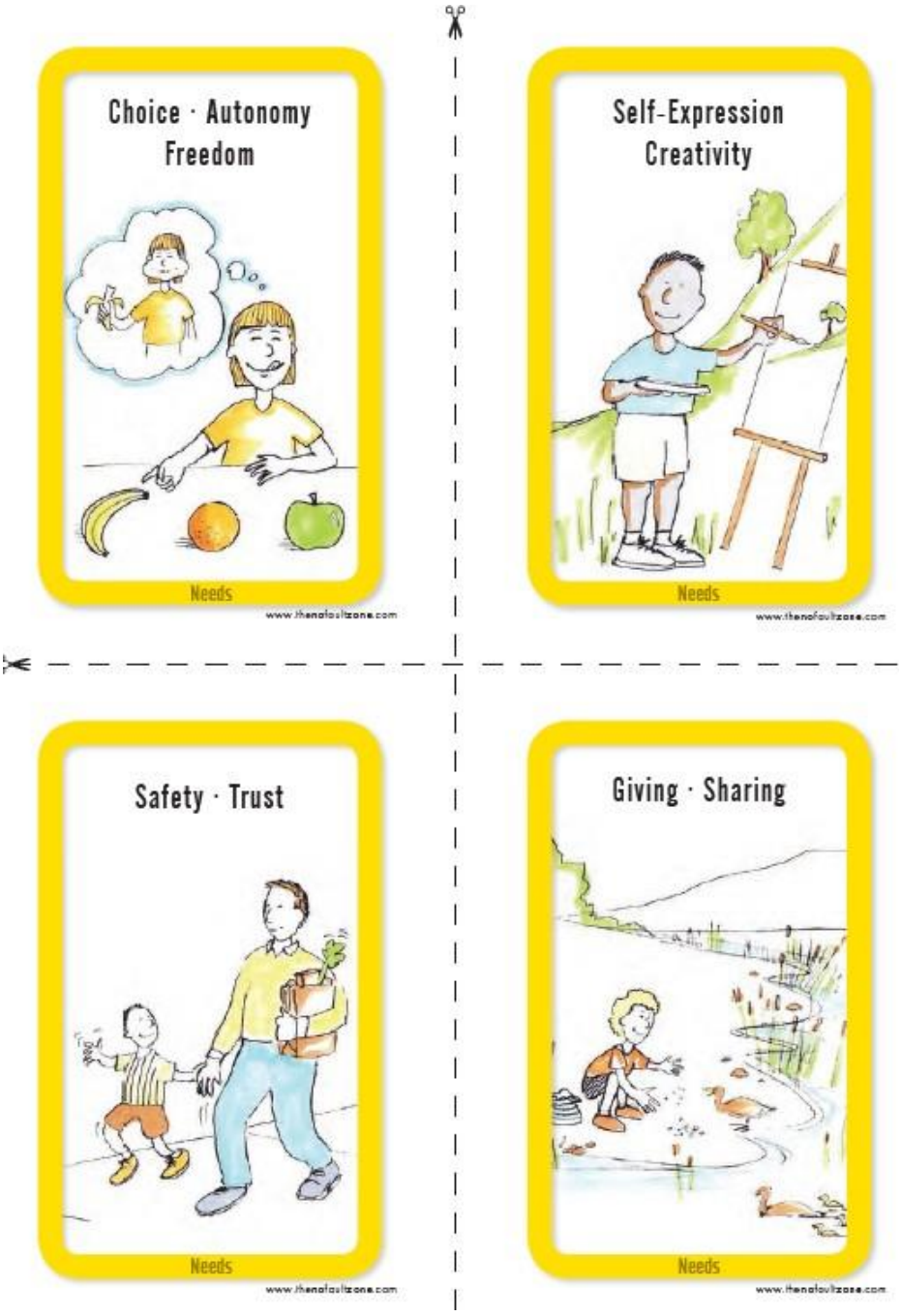
ALLEGATI

Allegato 3: schede per Sentimenti e Bisogni



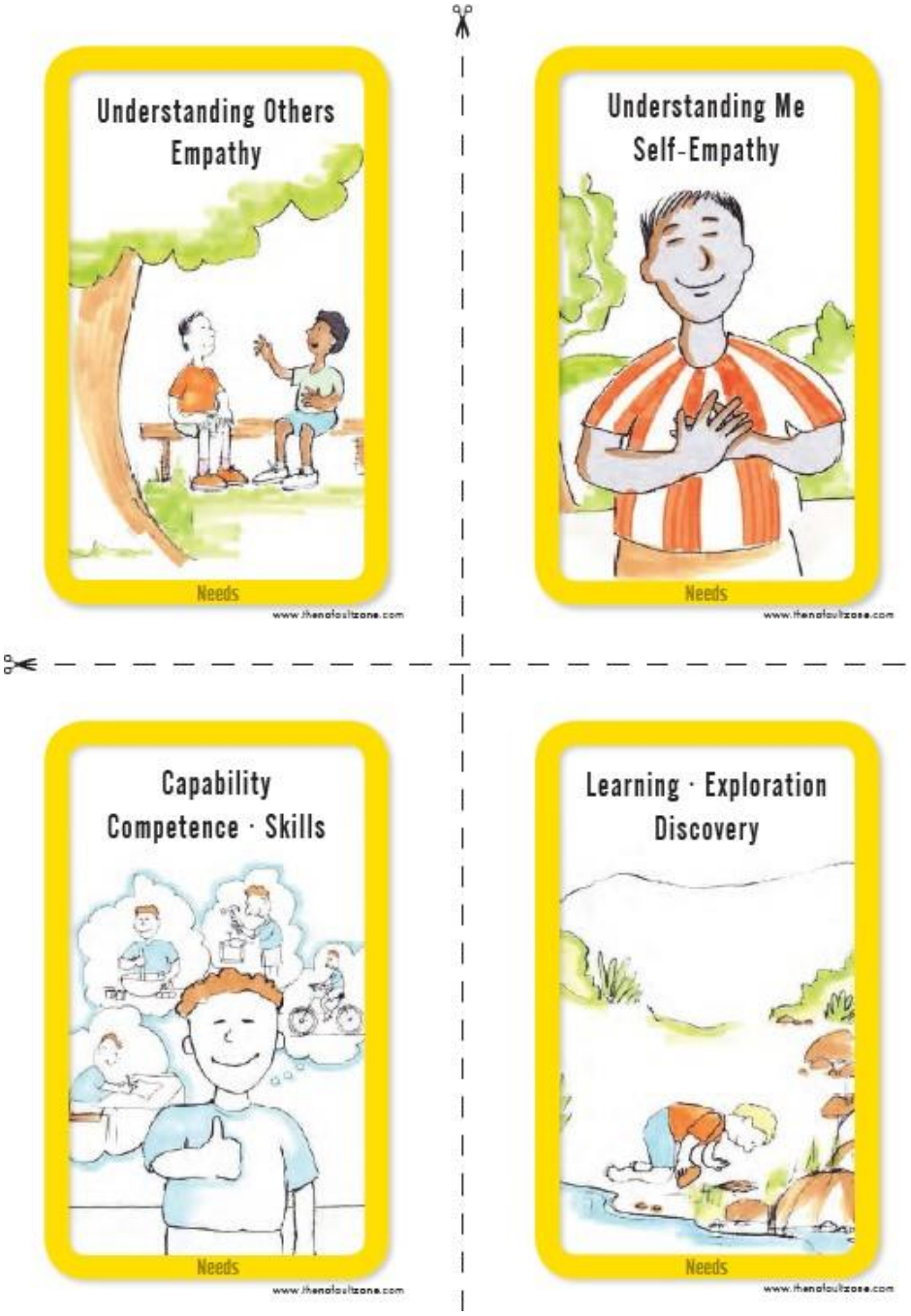
ALLEGATI

Allegato 3: schede per Sentimenti e Bisogni



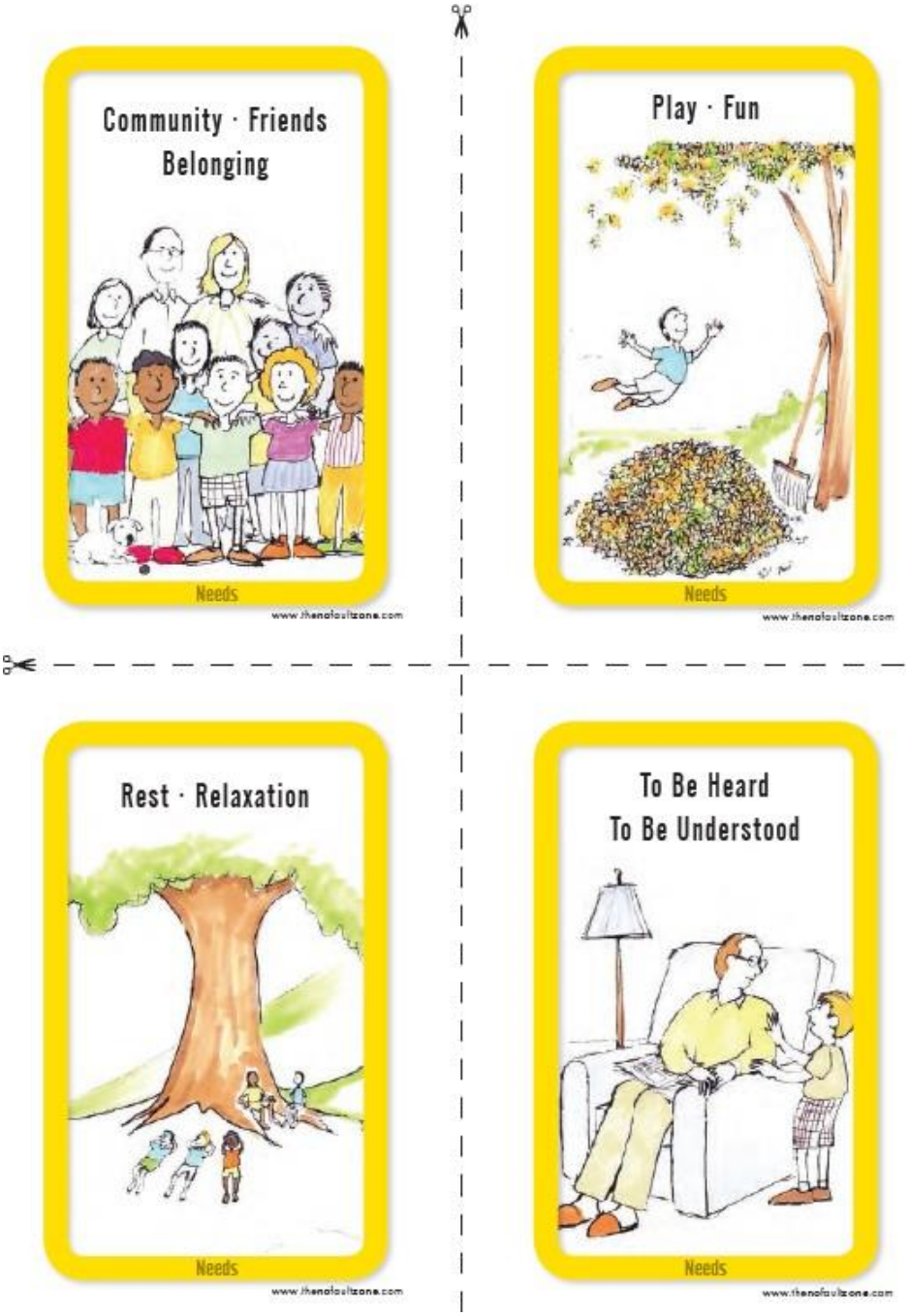
ALLEGATI

Allegato 3: schede per Sentimenti e Bisogni



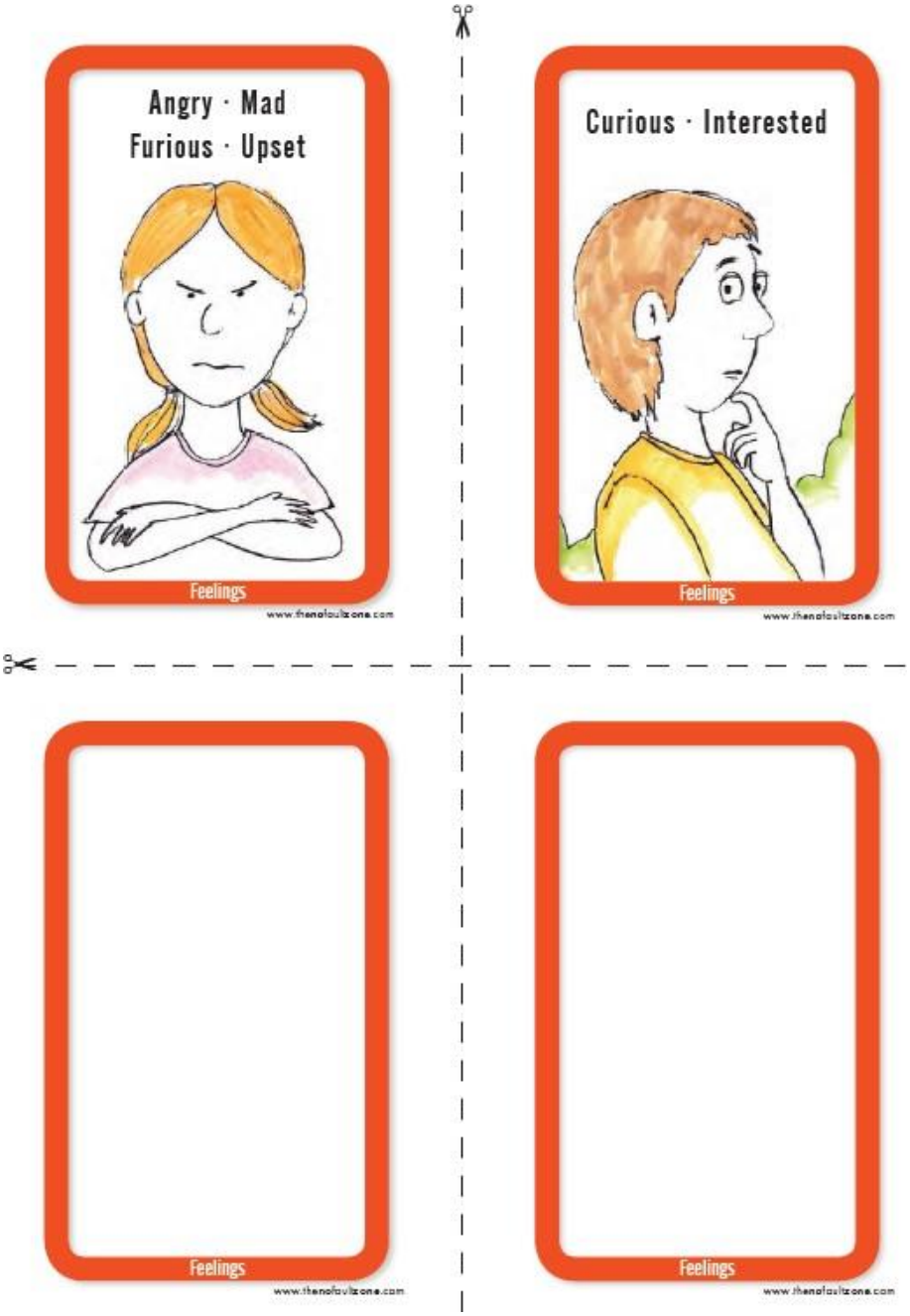
ALLEGATI

Allegato 3: schede per Sentimenti e Bisogni



ALLEGATI

Allegato 3: schede per Sentimenti e Bisogni

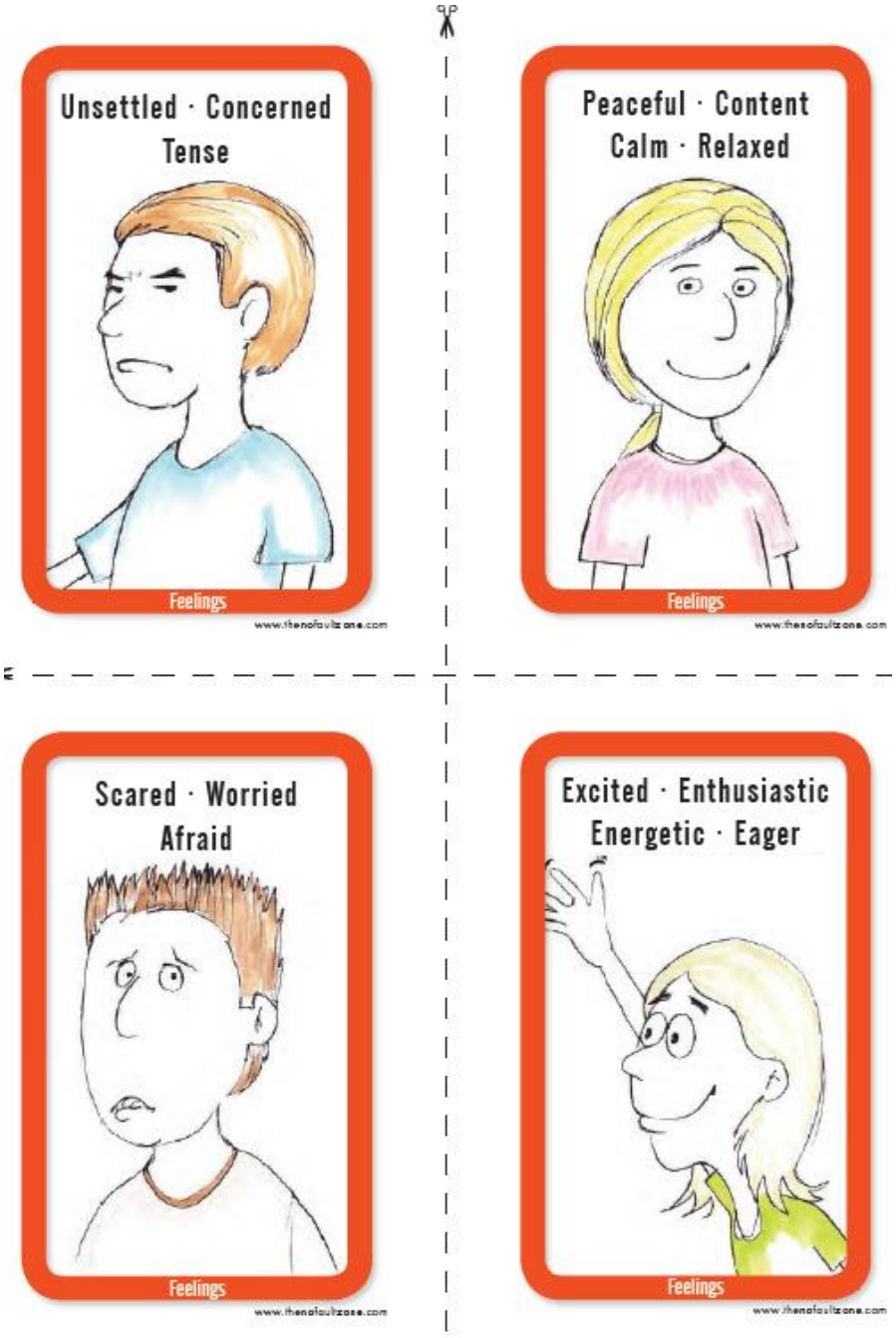


ALLEGATI

Allegato 3: schede per Sentimenti e Bisogni

ALLEGATI

Allegato 3: schede per Sentimenti e Bisogni



ALLEGATI

Allegato 3: schede per Sentimenti e Bisogni

ALLEGATI

Allegato 4: gioco dei privilegi

AFFERMAZIONI per il gioco dei privilegi

Fai un passo avanti se (scegli 15):

1. Uno o entrambi i tuoi genitori si sono laureati
2. Se hai mai frequentato una scuola privata o un campo estivo
3. Se hai parenti stretti che sono dottori, avvocati o lavorano in una professione che richiede una laurea
4. Se i tuoi genitori sono ancora sposati
5. Se sei cresciuto con domestici, cameriere, giardinieri o babysitter a casa tua
6. Se tu o la tua famiglia non avete mai dovuto traslocare a causa di incapacità finanziarie
7. Se sei cresciuto con una figura paterna a casa
8. Se vedi quasi sempre membri della tua etnia, orientamento sessuale, religione e classe ampiamente rappresentati in televisione, sui giornali e sui media in modo POSITIVO
9. Se la scuola e il lavoro non sono in sessione durante le principali festività (religiose) o altri eventi culturali che celebri
10. Se ritieni che le persone non interpretino le tue opinioni personali come una rappresentazione della tua etnia
11. Se quasi sentiti sempre a tuo agio con le persone che conoscono il tuo orientamento sessuale
12. Se sei certo che non sarai seguito, molestato o osservato sotto stretta sorveglianza mentre fai shopping
13. Se cammini da solo di notte, non devi mai preoccuparti che qualcuno si senta minacciato a causa della tua presenza
14. Se non sei il primo della tua famiglia a laurearsi all'università
15. Se hai iniziato la scuola parlando la tua lingua madre
16. Se sei cresciuto in una casa economicamente avvantaggiata o con entrambi i tuoi genitori
17. Se non sei mai stato chiamato con nomi riguardo alla tua etnia, classe socioeconomica, genere, orientamento sessuale o disabilità fisica/di apprendimento
18. Se non ti vergognavi o non ti imbarazzavi dei tuoi vestiti, della tua casa o della tua macchina e desideravi cambiarli per evitare di essere giudicato o preso in giro
19. Se non ti preoccupi mai di criminalità o altre minacce di violenza nel tuo quartiere
20. Se non hai mai avuto paura, denigrato, perseguitato o minacciato a causa del tuo genere o orientamento sessuale

ALLEGATI

Allegato 5:
REFLECTION TRIGGER per il gioco dei privilegi

Ogni affermazione citata non ha nulla a che fare con le decisioni che hai preso o con ciò che hai fatto...

-Qual era lo scopo di questo esercizio?
-Cosa hai imparato da esso?
-Cosa è successo durante l'esercizio?
-Sei rimasto sorpreso da qualcosa?
-Come ti sei sentito a essere nel gruppo che ha fatto un passo avanti?
-Come ti sei sentito a essere nella parte anteriore o posteriore della stanza?
-C'è stato un momento in cui hai voluto far parte del gruppo che andava avanti?
-Cosa potremmo trarre da questo esercizio che può aiutarci nella nostra vita quotidiana?
-Come puoi applicare ciò che hai imparato qui al lavoro che farai come leader?