



PERSPEKTIVE - IL MANUALE

DELL'EDUCAZIONE ESPERIENZIALE IN CARCERE

LE BASI DELL'EDUCAZIONE ESPERIENZIALE

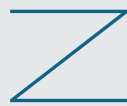
ATTIVITÀ ED ESERCIZI PRATICI IN CARCERE

METODI DI RIFLESSIONE E VALUTAZIONE

PERSPEKTIVE 



Co-funded by
the European Union



IL PROGETTO PERSPEKTIVE	4
Il ruolo del manuale	4
Sport e apprendimento esperienziale nei contesti penitenziari	4
Benefici per il reinserimento e lo sviluppo personale	4
 IL REINSERIMENTO TRA SISTEMA PENITENZIARIO E MERCATO DEL LAVORO	5
 L'APPROCCIO DELL'EDUCAZIONE ESPERIENZIALE	8
Definizione di educazione esperienziale	8
Teoria: il modello della zona di comfort negli istituti penitenziari.	9
 INDIVIDUARE LE COMPETENZE DEI DETENUTI.	10
L'osservazione	10
Schede di osservazione	10
Riflessione e analisi	13
Forme di riflessione	13
Esempi di esercizi per il processo di riflessione	14
 EDUCAZIONE ESPERIENZIALE IN CARCERE	
Attività rompighiaccio	17
Attività principali.	25
Attività di riflessione	43
 NOTE LEGALI	47

IL PROGETTO PERSPEKTIVE

L'obiettivo generale del progetto PERSPEKTIVE è intensificare la cooperazione tra diverse istituzioni del mondo imprenditoriale e del sistema penale in vari paesi europei. Considerando come singoli individui i detenuti, che meritano una seconda possibilità, PERSPEKTIVE contribuisce, attraverso il concetto pedagogico dell'educazione esperienziale, a prepararli al reinserimento. Le loro competenze sociali e la loro occupabilità vengono scoperte e rafforzate in modo pratico e sportivo. Il progetto si concentra sul supporto attivo e sulla facilitazione dell'inserimento degli ex detenuti nel mercato del lavoro.

IL RUOLO DEL MANUALE

Questo manuale di attività di educazione esperienziale offre approcci pratici per l'interazione diretta con i detenuti. Presenta obiettivi chiari e ne descrive i diversi aspetti, così da fornire agli istituti penitenziari istruzioni dettagliate per applicare i metodi dell'educazione esperienziale. L'obiettivo principale del manuale è promuovere le competenze professionali dei detenuti. Quattro capitoli affrontano le diverse sfaccettature dell'educazione esperienziale nel contesto carcerario.

SPORT E APPRENDIMENTO ESPERIENZIALE NEI CONTESTI PENITENZIARI

A ulteriore sostegno dell'approccio esperienziale di questo manuale, la pubblicazione «Sport im Jugendstrafvollzug» (Tolksdorf et al., 2009) sottolinea il ruolo incisivo di sport, gioco e movimento come strumenti educativi negli istituti penali per minori. Lo sport non è solo ricreativo, ma funziona come strumento pedagogico strutturato che sviluppa competenze sociali fondamentali come il lavoro di squadra, la regolazione delle emozioni e la risoluzione dei conflitti.

BENEFICI PER IL REINSERIMENTO E LO SVILUPPO PERSONALE

Se progettate come programmi sistematici, le attività sportive esperienziali - come l'arrampicata, gli sport di squadra e i percorsi outdoor - sostengono lo sviluppo personale, la prevenzione della violenza e l'integrazione sociale. Queste attività favoriscono l'autoriflessione, le sfide fisiche e l'interazione tra pari, offrendo esperienze di apprendimento fondamentali che vanno oltre i metodi verbali. Lo studio evidenzia che integrare nei piani di trattamento interventi esperienziali basati sullo sport accresce la fiducia in sé, il senso di responsabilità e la resilienza dei detenuti: competenze essenziali per il reinserimento nella società e nel mercato del lavoro (Tolksdorf et al., Sport im Jugendstrafvollzug, 2009).

Maggiori informazioni sul sito web del progetto:

www.perspektive-project.eu

IL REINSERIMENTO TRA SISTEMA PENITENZIARIO E MERCATO DEL LAVORO

Uno sguardo oltre i muri, i cancelli e le sbarre di diversi istituti penitenziari nei paesi partner del progetto PER-SPEKTIVE rivela approcci diversi, accomunati dall'obiettivo di preparare le persone condannate a una vita in libertà e nella responsabilità sociale. Questo obiettivo deriva dalle Regole Penitenziarie Europee, adottate per

la prima volta dal Consiglio d'Europa nel 1973 e da allora riviste più volte.

Gli istituti penitenziari che il consorzio di progetto ha potuto visitare offrono ai detenuti un'ampia gamma di misure pensate per raggiungere questo obiettivo. Servizi terapeutici, assistenza sanitaria, supporto socio-educativo, programmi sportivi e attività di istruzione ge-





nerale, scolastica e professionale, di formazione e di lavoro sono, in questi istituti, componenti centrali per creare le condizioni adatte a un reinserimento di successo. La partecipazione al mercato del lavoro garantisce reddito, routine quotidiana e riconoscimento sociale. Un rapporto di lavoro solido è inoltre una base importante per costruire e mantenere relazioni sociali stabili, e quindi un fattore chiave per un reinserimento riuscito.

Se da un lato gli istituti penitenziari si impegnano a fondo per preparare i detenuti al mercato del lavoro esterno, dall'altro persistono spesso forti dubbi nei confronti delle persone con precedenti penali. I titolari d'impresa temono spesso che gli ex detenuti possa-

no creare tensioni e problemi sul posto di lavoro, generare ansia tra i dipendenti o spingere clienti e fornitori a interrompere i rapporti commerciali. Si tratta di dubbi comprensibili, che però non possono essere né confermati né smentiti in modo generalizzato. Contano molto di più le circostanze individuali, la preparazione e il supporto offerti durante la detenzione e, in ultima analisi, la disponibilità delle imprese a cogliere nuove potenzialità.

Eppure, durante le visite agli istituti, i partner del consorzio PERSPEKTIVE hanno incontrato molti approcci eccellenti, iniziative, persone motivate, associazioni, funzionari, titolari d'impresa e personale penitenziario, e hanno potuto confrontarsi da vicino con persone che



La formazione professionale può gettare le basi per un'occupazione stabile ed è anche un punto di partenza per la partecipazione e il reinserimento sociali.

sono riuscite a reinserirsi con successo nella società. Questi incontri personali, vari e arricchenti, hanno mostrato che perseveranza, determinazione, empatia, fiducia e impegno sono elementi centrali nel lavoro con le persone autrici di reato e possono incidere in modo significativo sulla riuscita del reinserimento.

Allo stesso tempo è emerso chiaramente che queste e altre competenze chiave possono essere sviluppate attraverso un percorso di crescita personale mirato. Questo manuale raccoglie tale indicazione presentando una selezione di esercizi di apprendimento esperienziale utili a rafforzare le soft skill personali, sociali e professionali.

Il consorzio di progetto ha raccolto ulteriori esercizi, scaricabili gratuitamente dal sito web del progetto www.perspektive-project.eu.

L'APPROCCIO DELL'EDUCAZIONE ESPERIENZIALE

DEFINIZIONE DI EDUCAZIONE ESPERIENZIALE

Per fondare la cooperazione internazionale e interculturale tra gli istituti penitenziari su una base scientifica comune, il consorzio PERSPEKTIVE ha deciso di elaborare una definizione condivisa di «educazione esperienziale». La definizione si basa sull'opera di Bernd Heckmair e Werner Michl Experience and Learning. Introduction to Experiential Education (1993).

«L'educazione esperienziale è un metodo orientato all'azione e fuori dall'ordinario che mira a sostenere le persone nel loro sviluppo personale attraverso processi di apprendimento sociali e interattivi esemplari, in cui si confrontano con sfide fisiche, psicologiche e sociali, e a metterle in condizione di assumersi la responsabilità di costruire il proprio ambiente di vita presente e futuro.» [Progetto PERSPEKTIVE]

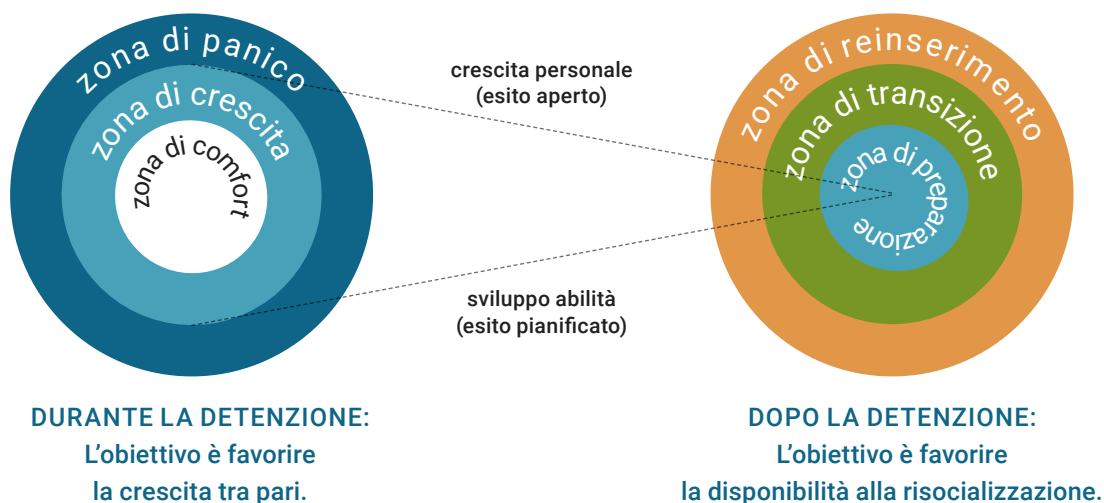
L'educazione esperienziale si concentra quindi su:

- Sviluppo personale: l'apprendimento è incentrato sulla crescita della persona, con esercizi che creano ambienti ed esperienze di apprendimento unici.
- Esperienza individuale: l'accento è posto sulla consapevolezza emotiva e sulla percezione di sé; i partecipanti esplorano come applicare e sviluppare le proprie competenze attraverso le attività.
- Orientate a un obiettivo o aperte, le attività possono avere obiettivi predefiniti (es. migliorare il lavoro di squadra) oppure restare aperte, sempre con una finalità pedagogica di fondo.
- Progettazione didattica: le esperienze sono progettate con cura e con un intento educativo, vanno oltre i compiti quotidiani, mettono alla prova i partecipanti e ne stimolano la curiosità.

Grazie alle competenze pedagogiche, psicologiche e professionali presenti nella rete PERSPEKTIVE, abbiamo sviluppato un modello che aiuta a valutare l'applicabilità e l'efficacia degli esercizi di educazione esperienziale nel contesto carcerario. Il modello considera fattori rilevanti come:

- Due ambienti di vita: i partecipanti si preparano sia alla vita in carcere (fortemente limitata) sia a quella fuori, acquisendo competenze utili in entrambi i contesti.
- Esperienze di apprendimento sociale: gli esercizi sono occasioni di interazione sociale e di apprendimento condiviso.
- Apprendimento sostenibile attraverso la riflessione: l'educazione esperienziale usa la riflessione per garantire che quanto appreso venga trasferito efficacemente nella vita quotidiana.

IL MODELLO DELLA ZONA DI COMFORT PER L'APPRENDIMENTO IN CARCERE



- Centralità del problem solving: la partecipazione attiva stimola il pensiero critico e la capacità decisionale.

TEORIA: IL MODELLO DELLA ZONA DI COMFORT NEGLI ISTITUTI PENITENZIARI

Il punto di partenza è la teoria di Lev Vygotskij [Fonte: Vygotsky, L.S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*]. Conoscere questo concetto aiuta a capire meglio, e a motivare, perché gli esercizi e l'intero approccio sono utili. Aiuta inoltre a inquadrare successi e insuccessi, a trovare in futuro contesti più adatti, a scegliere gli esercizi giusti e a capire come funzionano.

La zona di sviluppo prossimale (ZSP) di Vygotskij può essere applicata efficacemente all'educazione in carcere per migliorare i risultati di apprendimento dei detenuti. Il concetto di ZSP riguarda la differenza tra ciò che una persona sa fare da sola e ciò che può raggiungere con guida e supporto (grafico a p. 8).

Lavorando sulla crescita personale durante la detenzione (esito aperto) si possono sviluppare competenze in vista del periodo successivo (esito pianificato). Durante la detenzione è importante tenere presente che, per i detenuti che si trovano nella zona di comfort, la crescita è minima o nulla. Va evitata anche la zona di panico, che è piuttosto distruttiva e non consente alcuna crescita. Per rafforzare l'autoefficacia nella zona di reinserimento dopo la detenzione (a destra) è necessario portare i detenuti in una zona di crescita, con sfide che conducano allo sviluppo personale. Offrendo un sostegno mirato alle persone detenute nello sviluppo delle proprie competenze all'interno della zona di crescita, si gettano le basi per una transizione riuscita verso una vita autonoma e, di conseguenza, per il reinserimento sociale:

1. Piani di apprendimento personalizzati: creare piani su misura in base alle capacità attuali, al percorso formativo e alle esigenze specifiche di ciascun detenuto.
2. Scaffolding e mentoring: offrire supporto passo dopo passo, dimostrazioni, feedback e peer mentoring per aiutare chi apprende a progredire.
3. Apprendimento collaborativo: usare lavori di gruppo, discussioni, progetti e peer tutoring per sostenere l'apprendimento condiviso.
4. Materiali interattivi: usare strumenti e materiali coinvolgenti, che si adattino ai progressi di chi apprende e forniscano un feedback.
5. Valutazione e feedback regolari: monitorare regolarmente i progressi e adattare i piani di apprendimento in base ai punti di forza e alle aree di miglioramento.
6. Competenze per la vita reale: puntare su competenze pratiche utili dopo la scarcerazione, come quelle professionali e tecnologiche.
7. Ambiente di apprendimento favorevole: creare un contesto sicuro e incoraggiante, in cui chi apprende possa acquisire fiducia e sbagliare.
8. Sviluppo linguistico e comunicativo: rafforzare le capacità comunicative attraverso l'interazione sociale, discussioni, dibattiti ed esercizi di scrittura.

INDIVIDUARE LE COMPETENZE DEI DETENUTI

Questo capitolo spiega come individuare le competenze sociali dei detenuti attraverso l'osservazione strutturata in situazioni pratiche. L'approccio favorisce una valutazione oggettiva e una preparazione mirata al mercato del lavoro.

L'OSSERVAZIONE

Perché osservo?

L'osservazione del comportamento aiuta i facilitatori a valutare le competenze sociali dei partecipanti in situazioni reali, nel momento in cui si manifestano. Queste osservazioni forniscono una base strutturata per valutare i punti di forza individuali e i bisogni di sviluppo, soprattutto in vista della preparazione al mercato del lavoro.

La valutazione si basa su sei dimensioni standardizzate, che favoriscono giudizi più oggettivi e confrontabili. Le schede di osservazione possono essere usate nell'educazione fisica così come in altre attività di gruppo, di allenamento o di tempo libero, e possono servire anche come base per i colloqui di feedback.

Come osservo?

Quando si osserva, andrebbe sempre rispettato, se possibile, un rapporto di almeno un osservatore ogni cinque persone. Se un solo osservatore segue più di cinque persone, c'è il rischio di non riuscire a osservare tutto e la valutazione diventa più difficile perché le informazioni disponibili non bastano. L'osservazione dovrebbe essere sempre imparziale, cioè libera dall'influenza di opinioni soggettive. La valutazione finale va espressa solo al termine dell'osservazione. Singoli indicatori comportamentali o tendenze possono però essere annotati già durante l'osservazione. Osservare senza pregiudizi richiede molta pratica e la conoscenza degli errori di osservazione.

Che cosa osservo? Le sei dimensioni

Le sei dimensioni aiutano a valutare il comportamento sociale durante gli esercizi sportivi. Guidano gli osservatori nell'individuare i comportamenti rilevanti e nel

documentarli in modo strutturato. La prestazione atletica viene valutata separatamente:

1. Senso di responsabilità e affidabilità: si osserva se i partecipanti seguono le regole, rispettano gli accordi, trattano i materiali con cura e si assumono la responsabilità delle proprie azioni.
2. Perseveranza e pazienza: si osserva se i partecipanti restano coinvolti, tollerano la frustrazione e continuano a lavorare anche quando i compiti sono difficili.
3. Motivazione e disponibilità a impegnarsi: si osservano l'impegno, lo spirito di iniziativa, l'ambizione e l'apertura dei partecipanti verso nuovi esercizi.
4. Gestione dei conflitti e problem solving: si valuta come i partecipanti affrontano i disaccordi, pongono i problemi in modo costruttivo e lavorano per trovare soluzioni.
5. Capacità di lavorare in squadra e disponibilità a collaborare: si osserva come i partecipanti collaborano, coinvolgono gli altri, sostengono i compagni di squadra e contribuiscono agli obiettivi comuni.
6. Capacità comunicative e interazione rispettosa: l'attenzione è su una comunicazione chiara, l'ascolto attivo, un comportamento rispettoso e un'interazione cordiale, anche in caso di disaccordo.

SCHEDE DI OSSERVAZIONE

A che cosa fare attenzione nella compilazione della scheda di osservazione?

Le valutazioni finali andrebbero completate il prima possibile dopo l'osservazione, quando i comportamenti specifici sono ancora facili da ricordare. Durante l'osservazione, brevi appunti o segni possono aiutare a documentare i comportamenti rilevanti per ciascuna dimensione.

Ogni osservazione andrebbe trattata come un'istantanea a sé, senza farsi influenzare dalle impressioni precedenti. Gli osservatori dovrebbero concentrarsi su

SCHEDA DI OSSERVAZIONE – ESEMPIO DELLA DIMENSIONE SENSO DI RESPONSABILITÀ & AFFIDABILITÀ

SENSO DI RESPONSABILITÀ & AFFIDABILITÀ	
Non rispetta le regole; ne parla male; tratta il materiale con trascuratezza; rifiuta le responsabilità	1 ☐
	2 ☐
Segue le regole & gli accordi stabiliti; tratta il materiale con cura; si assume le proprie responsabilità	3 ☐
	4 ☐
Presta attenzione al rispetto delle regole; spiega agli altri le regole stabilite; presta attenzione all'uso accurato del materiale; altissima disponibilità ad assumersi responsabilità	5 ☐

comportamenti oggettivi, dedicare all'osservazione il tempo necessario e distinguere chiaramente le osservazioni dalle interpretazioni personali. Questo può essere utile, per esempio, in eventuali colloqui di feedback con il partecipante.

Scala e sistema di valutazione delle dimensioni

Per valutare le dimensioni è prevista una scala a 5 punti. I punteggi 1, 3 e 5 sono definiti da indicatori comportamentali, mentre il 2 e il 4 non lo sono. Se, per esempio, un partecipante mostra comportamenti riconducibili sia all'1 sia al 3, spetta all'osservatore valutare se un 2 sia un punteggio ragionevole. Lo stesso vale per il 4 (comportamenti tra il 3 e il 5). Oltre a prendere appunti, è utile anche segnare gli indicatori comportamentali specifici.

Gli errori o le distorsioni di osservazione sono errori sistematici che si verificano di solito durante l'osservazione e che finiscono per influenzare la nostra percezione. Queste distorsioni riguardano tutti noi ed è necessario esserne consapevoli prima di ogni osservazione, per cercare di mantenerla il più possibile neutrale e oggettiva.

Errori di osservazione

- **Effetto primacy:** la sola prima impressione pesa troppo sulla valutazione finale.

- **Effetto recency:** la sola ultima impressione pesa troppo sulla valutazione complessiva.
- **Effetto alone:** una caratteristica particolarmente evidente influenza la valutazione di altri ambiti.
- **Teorie implicite della personalità:** gli osservatori presumono che certi tratti vadano automaticamente insieme.
- **Somiglianza percepita:** i partecipanti che sembrano simili o simpatici rischiano di essere valutati in modo troppo positivo.
- **Tendenza centrale:** gli osservatori evitano i punteggi estremi e scelgono troppo spesso valori intermedi.
- **Effetto contrasto:** un partecipante viene valutato in modo troppo positivo o troppo negativo rispetto a un altro.
- **Errore di proiezione:** gli osservatori trasferiscono sul partecipante il proprio umore, le proprie opinioni o i propri problemi.
- **Errore fondamentale di attribuzione:** gli osservatori attribuiscono il comportamento alla persona e trascurano i fattori legati alla situazione.

Come evito gli errori di osservazione?

Per evitare gli errori di osservazione, gli osservatori dovrebbero essere consapevoli, prima e durante l'osservazione, del proprio umore, dei propri atteggiamenti e delle possibili distorsioni. Dovrebbero conoscere gli er-

rori di osservazione più comuni e mettere regolarmente in discussione le proprie valutazioni. È importante concentrarsi su comportamenti concreti e osservabili e usare gli indicatori comportamentali come riferimento. Spiegazioni, giudizi e interpretazioni vanno evitati e, se usati, devono essere segnalati come tali con formule come «Ho l'impressione che...» o «A me è sembrato che...».

Tenere sempre separate osservazione e interpretazione: osservazioni e interpretazioni vengono considerate singolarmente e si valutano solo le osservazioni. Appunti regolari e una documentazione chiara aiutano a garantire che la valutazione si basi su ciò che è realmente accaduto. Gli osservatori dovrebbero evitare giudizi affrettati, generalizzazioni e interpretazioni non supportate. Anche il confronto con altri osservatori può contribuire a rendere le valutazioni più oggettive e affidabili.

Indicazioni per le situazioni critiche

Osservare più partecipanti contemporaneamente può essere impegnativo, soprattutto all'inizio. Se non è possibile coprire l'intero tempo di osservazione o tutte le dimensioni, andrebbero valutati solo i comportamenti effettivamente osservati. Le dimensioni che non è stato possibile osservare andrebbero segnalate di conseguenza, ed è utile annotare brevemente che cosa è mancato.

Se la scheda di osservazione non è stata compilata subito, andrebbe completata il prima possibile. Se si è osservato troppo poco, è meglio non assegnare punteggi e scrivere invece brevi appunti basati sulle dimensioni. Gli errori di osservazione possono capitare, ma andrebbero analizzati e, dove possibile, corretti. Anche nelle situazioni difficili l'attenzione dovrebbe restare su criteri oggettivi e su comportamenti concreti e visibili.

RIFLESSIONE E ANALISI

FORME DI RIFLESSIONE

Riflettere significa fermarsi per guardare consapevolmente un'esperienza, un'azione o un processo passati. È un tipo di pensiero strutturato in cui le esperienze vengono esaminate e valutate, e da cui si traggono insegnamenti. A differenza del semplice «pensare», la riflessione ha uno scopo preciso: acquisire consapevolezza per migliorare le azioni future. Nei contesti educativi la riflessione è uno strumento chiave per promuovere lo sviluppo.

Le persone non imparano solo facendo, ma soprattutto pensando a ciò che hanno fatto. La riflessione aiuta a riconoscere i collegamenti, chiarire le incertezze, contestualizzare i successi e superare le difficoltà in modo costruttivo. Rende trasparenti i processi di apprendimento e aiuta a comprendere meglio il proprio comportamento e il modo in cui interagiamo con gli altri.

Le riflessioni sugli esercizi riguardano singole azioni o situazioni di apprendimento di solito ben definite, per esempio un esercizio di gruppo appena svolto. Si concentrano su contenuti, esperienze, ruoli o reazioni specifici durante una determinata attività. L'attenzione è su ciò che è accaduto in quel momento: che cosa è successo? Come mi sono sentito? Che cosa è andato bene e che cosa no?

Le riflessioni quotidiane, invece, sono più ampie. Prendono in considerazione l'intera giornata, collocano le singole esperienze in un contesto più ampio e aiutano a riconoscere lo sviluppo personale nel corso della giornata: che cosa ho imparato oggi su di me o sugli altri? Quali consapevolezze porto con me? Che cosa vorrei fare diversamente in futuro?

Le due forme si completano efficacemente. Le riflessioni sugli esercizi favoriscono la profondità, quelle quotidiane la capacità di guardare avanti. Insieme rendono possibile un apprendimento mirato e globale.

Le riflessioni seguono spesso domande guida o strutture specifiche, che ci aiutano a dare un senso alle nostre esperienze, ad analizzare le nostre reazioni e ad acquisire nuove prospettive.

Nelle riflessioni ...

- ... le esperienze vengono descritte senza giudicarle subito.
- ... si individuano le emozioni e i pensieri emersi durante l'attività.
- ... si esplorano le cause di determinati eventi o conflitti.
- ... si prendono in considerazione linee d'azione alternative.
- ... si chiede e si accetta il feedback degli altri.
- ... si tengono presenti gli obiettivi di apprendimento personali.

La riflessione, quindi, non consiste semplicemente nel guardare indietro, ma nel confrontarsi attivamente con sé stessi e con il gruppo. Favorisce l'autoefficacia, le capacità comunicative e la competenza sociale, che sono abilità importanti in tutti gli ambiti della vita.

Riflessione personale

Qui ciascuno riflette per conto proprio. Questo approccio è particolarmente adatto per elaborare impressioni ed emozioni personali senza interruzioni. Può avvenire per iscritto (per es. in un diario di riflessione) oppure a voce.

Riflessione di gruppo

Nella riflessione di gruppo i partecipanti discutono insieme di ciò che hanno vissuto. Questo crea trasparenza, fiducia e una migliore comprensione delle dinamiche di gruppo. Emergono prospettive diverse e si possono chiarire i malintesi. Alla riflessione di gruppo appartiene anche il feedback pari, in cui i partecipanti si danno a vicenda riscontri rispettosi, specifici e costruttivi.

Riflessione guidata

Nei contesti di educazione esperienziale la riflessione è di solito guidata da una persona che modera. Questa persona garantisce una struttura, un clima di apprezzamento e la possibilità per tutti di prendere la parola. Una

struttura chiara, per esempio introduzione, riflessione principale e giro conclusivo, offre orientamento, pur lasciando spazio a contributi spontanei.

Il facilitatore guida la discussione senza dominarla. Dovrebbe coinvolgere i partecipanti più silenziosi, evitare giudizi prematuri e, se necessario, ricordarlo anche al gruppo. Metodi attivanti come ancoraggi a terra, carte simboliche, segnali con il pollice o scale di valutazione possono sostenere lo scambio.

Possibili domande di riflessione:

- «Che cosa ti ha occupato di più la mente oggi e perché?»
- «Che cosa hai imparato oggi su di te o sugli altri?»
- «Se domani vivessi una situazione simile, che cosa faresti diversamente?»
- «Come vi siete organizzati come squadra e che cosa ha funzionato bene?»
- «Come vi siete sostenuti a vicenda?»
- «Ripensandoci, che cosa avreste potuto fare diversamente come gruppo?»

L'approccio dovrebbe essere orientato alle risorse e alle competenze. I comportamenti positivi, come la perseveranza o l'attenzione verso gli altri, andrebbero riconosciuti e valorizzati. Anche le difficoltà possono essere affrontate in modo costruttivo.

Le osservazioni e le affermazioni principali andrebbero annotate per punti, non come valutazione, ma come base per i successivi colloqui di sviluppo. Un giro conclusivo di apprezzamento, per esempio con un simbolo o un elogio in risposta alla domanda «Che cosa porto con me?», può concludere l'esperienza e avere un effetto motivante.

ESEMPI DI ESERCIZI PER IL PROCESSO DI RIFLESSIONE

Esercizi di riflessione diversi producono effetti diversi sul processo:

- Le costellazioni sociometriche in movimento, come il gioco degli angoli, sono più stimolanti del lavoro individuale. In questo esercizio si leggono ad alta voce affermazioni o domande relative all'esercizio

precedente. Agli angoli della stanza sono state assegnate in anticipo delle risposte: possono essere «sì» e «no», ma anche altre. I partecipanti si spostano quindi nell'angolo con cui sono d'accordo. Con un elenco di domande più lungo, questo li mette in movimento e permette loro di riflettere allo stesso tempo sulla propria posizione e su quella degli altri.

- Al contrario, una riflessione silenziosa su un esercizio o sulla giornata può aiutare ad avere uno sguardo limpido non condizionato dalle opinioni altrui sulle proprie emozioni e impressioni. In questo caso è utile, per esempio, elaborare l'esperienza attraverso immagini o testi, così da fissarne i risultati. Si può proporre una «lettera a me stesso» oppure l'esercizio «Testa, cuore, mani, piedi», in cui i partecipanti disegnano la sagoma di una persona. Sulla testa scrivono che cosa hanno imparato nell'esercizio (o, per esempio, quale feedback hanno ricevuto) e sul cuore come si sentono in quel momento. Le mani rappresentano la domanda: come posso usare ciò che ho imparato? Sui piedi annotano i prossimi passi da compiere a partire dall'esperienza.
- Gli esercizi di gruppo o di discussione sono ideali per favorire il dialogo. Nella riflessione «a catena», per esempio, si formano un cerchio interno e uno esterno di sedie, con i partecipanti seduti uno di fronte all'altro. Ogni coppia discute poi una domanda scelta dal facilitatore. Allo scadere del tempo, il cerchio esterno si sposta di un posto in senso orario, così che la domanda successiva venga discussa con un'altra persona. In questo modo, per ogni domanda, i partecipanti conversano con una persona diversa.

Ogni esercizio di riflessione ha pro e contro. Per questo, nella maggior parte dei casi, è consigliabile combinare esercizi diversi. Quando le persone si danno feedback a vicenda, si crea un'occasione di apprendimento preziosa dal punto di vista educativo, ma solo se il contesto è quello giusto. Il principio centrale è l'apprezzamento: il feedback deve incoraggiare, non ferire. Non si tratta di giudicare, ma di osservare, descrivere e capire l'effetto che un comportamento ha sugli altri. È impor-

tante formulare il feedback in modo concreto, sincero e utile, idealmente sempre in prima persona («Ho notato...», «Mi sono sentito...»). Allo stesso tempo, chi lo riceve deve poter decidere che cosa accogliere. Usato in modo efficace in un contesto educativo, il feedback favorisce l'autoriflessione, rafforza le competenze sociali e apre opportunità di sviluppo, purché avvenga in un ambiente sicuro.

Come strumento di visualizzazione e pianificazione, la riflessione non significa solo guardare indietro: offre anche l'occasione di guardare al futuro. Soprattutto in un contesto educativo, è utile non solo analizzare le esperienze passate, ma anche ricavarne spunti concreti che possano orientare l'azione futura. Domande come «Che cosa vorrei fare diversamente la prossima volta?» o «Che cosa ho imparato oggi che potrebbe aiutarmi in futuro?» creano un ponte tra esperienza e azione. La riflessione, quindi, non solo sostiene l'elaborazione del passato, ma promuove anche il pensiero rivolto al futuro, la responsabilità personale e l'orientamento agli obiettivi.

NOTE

EDUCAZIONE ESPERIENZIALE IN CARCERE

ATTIVITÀ ROMPIGHIACCIO

Le seguenti attività di apprendimento esperienziale si basano sui principi descritti in precedenza e li mettono in pratica. L'attenzione è rivolta a processi di apprendimento esperienziale che favoriscono l'interazione sociale, l'autoriflessione e lo sviluppo personale.

Le attività rompighiaccio sono un'introduzione accessibile al lavoro di gruppo e creano un clima aperto, sicuro e di fiducia. Attraverso esercizi brevi e coinvolgenti si superano le inibizioni all'interno del gruppo, si incoraggiano le prime interazioni sociali e si costruisce fiducia.

Allo stesso tempo, pongono le basi per processi di apprendimento esperienziale più avanzati, accompagnando gradualmente i partecipanti nella loro zona di apprendimento e sviluppo. Dovrebbero essere progettati in modo da consentire una partecipazione volontaria, offrire successi rapidi ed evitare di sovraccaricare i partecipanti.

L'obiettivo è promuovere la motivazione, la disponibilità a comunicare e le competenze di gruppo, come base per esercizi più avanzati.

COMUNICAZIONE, LEADERSHIP

SALTA DENTRO, SALTA FUORI

ESERCIZIO ENERGIZZANTE

MATERIALE: gesso per disegnare un cerchio a terra

LUOGO DELL'ATTIVITÀ: al chiuso e all'aperto

NUMERO DI GIOCATORI: max. 20, min. 8



OBIETTIVO

Rafforzare la consapevolezza di gruppo e promuovere un processo decisionale sano attraverso l'ascolto attivo, una comunicazione mirata e la riflessione su influenza e leadership.

REGOLE

I partecipanti formano un cerchio, si guardano e si tengono per mano.

Il facilitatore può stare all'interno del cerchio e dare indicazioni su che cosa devono fare i partecipanti.

DESCRIZIONE

Questo gioco semplice ma coinvolgente favorisce la concentrazione e la coordinazione.

I partecipanti formano un cerchio e devono seguire le istruzioni del facilitatore. All'inizio il gruppo segue l'istruzione: «Dite quello che dico e fate quello che dico». Dopo una breve fase di prova con comandi come «Salta dentro», «Salta fuori», «Salta a sinistra» e «Salta a destra», la sfida diventa più difficile.

Nel secondo turno i partecipanti devono dire il contrario dell'istruzione, continuando però a eseguire il movimento indicato. Quindi, dopo che il facilitatore ha chiesto di saltare dentro o fuori, oppure a sinistra o a destra, i partecipanti pronunciano ad alta voce il contrario dell'istruzione, ma la eseguono comunque (per es. il facilitatore dice: «Salta a destra»; i partecipanti gridano: «Salta a sinistra»).

Questo aumenta l'impegno cognitivo e sottolinea l'importanza dell'attenzione e della comunicazione.

COMUNICAZIONE, AUTORIFLESSIONE

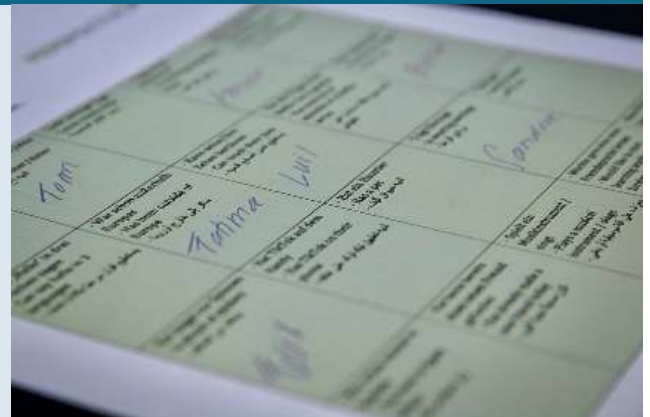
HUMAN BINGO

ATTIVITÀ ROMPIGHIACCIO

MATERIALE: schede del bingo stampate, matite per ogni partecipante

LUOGO DELL'ATTIVITÀ: al chiuso

NUMERO DI GIOCATORI: max. 24, min. 6



OBIETTIVO

Favorire l'interazione e la comunicazione tra i partecipanti. Questa attività aiuta a scoprire cose interessanti gli uni sugli altri, promuovendo un clima di gruppo rilassato e inclusivo.

DESCRIZIONE

«Human Bingo» è un gioco di gruppo in cui i partecipanti ricevono una scheda del bingo con diverse caratteristiche personali, esperienze o preferenze (per es. «Ha un animale domestico», «Sa dire 'ciao' in 3 lingue»). I partecipanti devono girare per la stanza, trovare qualcuno che corrisponda alla descrizione e scriverne il nome nella casella corrispondente. Vince la prima persona che completa l'intera scheda e grida «Bingo!».

REGOLE

Ogni partecipante riceve una scheda del bingo (una scheda a persona).

Prima dell'inizio del gioco, la scheda va compilata con le categorie da chiedere ai partecipanti (per es. «Ha un animale domestico?»); il numero di caselle può essere stabilito dagli organizzatori. I partecipanti devono trovare nella stanza persone diverse che corrispondano alle descrizioni delle singole caselle. Il nome di una persona può essere scritto in una sola casella. Non appena la scheda è completa, il vincitore grida ad alta voce «BINGO!». Il facilitatore controlla poi rapidamente la scheda.

Facoltativo: al vincitore si può consegnare un piccolo premio simbolico.

ASCOLTO, CURIOSITÀ

PAROLE CONDIVISE, STORIE CONDIVISE

ATTIVITÀ DI RISCALDAMENTO

MATERIALE: foglietti adesivi, matite, una scatola per raccogliere i foglietti

LUOGO DELL'ATTIVITÀ: al chiuso e all'aperto

NUMERO DI GIOCATORI: min. 3



OBIETTIVO

Creare un momento di autentica connessione e di riflessione condivisa, usando parole o immagini semplici come spunti di conversazione per favorire il dialogo.

REGOLE

Scrivere/disegnare: ogni persona scrive una parola chiave o una frase su un tema dato, oppure realizza un disegno ispirato al tema.

Raccogliere: i foglietti vengono messi in un contenitore.

Scegliere & condividere: i partecipanti scelgono un foglietto e condividono ciò che suscita in loro.

Ascoltare & riflettere: gli altri ascoltano con attenzione e rispondono con rispetto. Ognuno lavora per conto proprio.

DESCRIZIONE

Il gruppo sceglie insieme un tema (come «Visione per il futuro» o «Motivazione») su cui annotare, approfondire ed esprimere i propri pensieri.

Dopo che i partecipanti hanno riflettuto sul tema stabilito e hanno scritto delle parole chiave o realizzato un disegno, il gruppo avvia una discussione. Si parla di ciò che la parola, la frase o il disegno suscita in ciascuno, che si tratti della vita professionale, di esperienze personali o di riflessioni generali.

OSSERVAZIONE, ATTENZIONE

LA PENNA

ATTIVITÀ DI RISCALDAMENTO

MATERIALE: penna**LUOGO DELL'ATTIVITÀ:** al chiuso e all'aperto**NUMERO DI GIOCATORI:** min. 3

OBIETTIVO

L'obiettivo di questo esercizio è aumentare la consapevolezza dei propri schemi di valutazione e migliorare l'attenzione alla comunicazione non verbale.

DESCRIZIONE

I partecipanti si passano in senso orario una penna con il cappuccio.

Chi passa la penna decide prima se mettere o no il cappuccio e la consegna alla persona successiva dicendo: «Passo la penna senza cappuccio» oppure «Passo la penna con il cappuccio». Il facilitatore commenta «giusto» o «sbagliato», apparentemente senza tenere conto del fatto che il cappuccio sia sulla penna (cioè che la penna sia «chiusa») o no.

REGOLE

I partecipanti siedono in cerchio.

Uno alla volta, si passano una penna in senso orario. Mentre la passano, dicono «aperta» o «chiusa».

Per il facilitatore è fondamentale osservare la postura della persona seduta accanto, non lo stato della penna.

La penna continua a passare di mano, anche quando i facilitatori dicono «giusto» o «sbagliato», finché ogni partecipante non ha superato il proprio turno.

Tutti i partecipanti cercano di capire da soli quale fattore determina se una penna viene passata «aperta» o «chiusa».

I partecipanti cercano di scoprire lo schema nascosto dietro ciò che il facilitatore definisce «giusto» o «sbagliato». In realtà «aperta» o «chiusa» non si riferisce alla penna, ma alla postura della persona che la passa, in particolare al fatto che abbia le gambe o i piedi incrociati («passo la penna chiusa») oppure no («passo la penna aperta»).

Dopo un numero di turni a piacere, al termine di ciascuno dei quali i partecipanti possono provare a indovinare su che cosa si basa la logica, il facilitatore spiega la soluzione.

COOPERAZIONE, COMUNICAZIONE, PROBLEM SOLVING

FASTBALL

ATTIVITÀ DI RISCALDAMENTO

MATERIALE: palla**LUOGO DELL'ATTIVITÀ:** al chiuso e all'aperto**NUMERO DI GIOCATORI:** max 25, min. 5

OBIETTIVO

L'obiettivo di questo esercizio è promuovere collaborazione, comunicazione e motivazione. È adatto come attività introduttiva di team building.

DESCRIZIONE

I partecipanti si dispongono in cerchio e collaborano per toccare una palla il più velocemente possibile.

Il gruppo discute su come farlo nel modo più rapido: deve muoversi la palla o devono muoversi i partecipanti?

Una soluzione efficace è che ciascuno faccia rotolare la palla sulle mani di tutti i partecipanti, così che tutti l'abbiano toccata.

REGOLE

I partecipanti devono collaborare in modo che ognuno tocchi la palla.

Dovrebbero provare strategie diverse per svolgere il compito più rapidamente.

Questo esercizio punta sulla coordinazione all'interno del gruppo più che sulla prestazione individuale.

COORDINAZIONE, ATTENZIONE

AFFERRA IL BIRILLO

ATTIVITÀ DI RISCALDAMENTO E REAZIONE

MATERIALE: birillo o bottiglia di plastica**LUOGO DELL'ATTIVITÀ:** al chiuso e all'aperto**NUMERO DI GIOCATORI:** max 24, min. 4

OBIETTIVO

Un allenamento per migliorare la velocità di reazione, la concentrazione e la consapevolezza corporea, promuovendo al tempo stesso una sana competizione, il fair play e la coordinazione.

DESCRIZIONE

In questo gioco i partecipanti siedono uno di fronte all'altro e si sfidano per fare punti.

Lo scopo del gioco è toccare per primi il birillo non appena il facilitatore pronuncia la parola chiave «birillo».

REGOLE

Due partecipanti si inginocchiano uno di fronte all'altro, con un birillo o un oggetto simile in mezzo. Seguono le istruzioni del facilitatore toccando le parti del corpo indicate.

Non appena il facilitatore grida «birillo», devono toccarlo. Chi afferra per primo il birillo guadagna un punto; se lo afferrano entrambi nello stesso momento, non viene assegnato alcun punto. Chi cerca di prendere il birillo nel momento sbagliato cede il punto all'avversario.

Il gioco continua finché uno dei partecipanti raggiunge il punteggio concordato in precedenza. Il numero di turni e di punti va adattato al numero totale di partecipanti.

NOTE

EDUCAZIONE ESPERIENZIALE IN CARCERE

ATTIVITÀ PRINCIPALI

Il capitolo seguente presenta, come attività principali, ulteriori attività esperienziali.

Le attività principali sono attività di apprendimento esperienziale più complesse, mirate in modo specifico a sviluppare competenze sociali e personali. Attraverso compiti e sfide di cooperazione, pensati per il gruppo di destinatari, si rafforzano competenze come il lavoro di squadra, la capacità di risolvere problemi, l'autoefficacia e l'assunzione di responsabilità. Idealmente, i partecipanti agiscono all'interno della loro zona di apprendimento o di sviluppo, dove la crescita personale diventa possibile.

Gli esercizi selezionati richiedono in genere più tempo e sono più strutturati, ma possono essere organizzati in modo da risparmiare risorse all'interno del sistema penitenziario. Istruzioni chiare, supporto educativo e, soprattutto, una riflessione guidata sono fondamentali per trasferire le esperienze nella vita quotidiana, sia dentro sia fuori dal carcere.

È importante trovare un equilibrio tra sfida e sicurezza, per rendere possibili processi di apprendimento sostenibili.

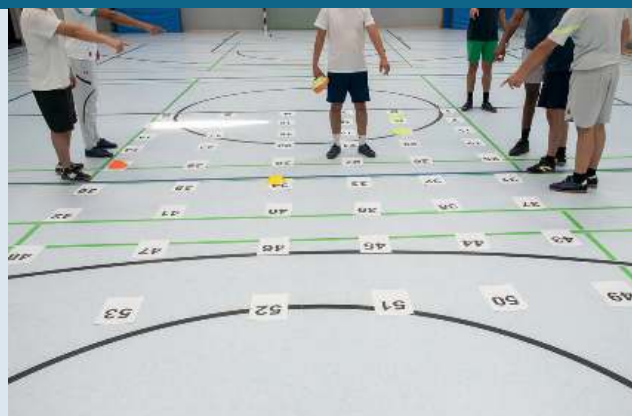
COMUNICAZIONE, LAVORO DI SQUADRA

IL LABIRINTO**ESERCIZIO DI COOPERAZIONE**

MATERIALE: 2 rotoli di nastro adesivo, fogli A4, sassi o biglie, mappa (disegno del labirinto)

LUOGO DELL'ATTIVITÀ: al chiuso e all'aperto

NUMERO DI GIOCATORI: max. 12, min. 8

**OBIETTIVO**

Partecipazione attiva e responsabile ai processi di lavoro e decisionali attraverso una comunicazione e una collaborazione riflessive.

REGOLE

Viene fornita una mappa del labirinto che mostra l'area di gioco, sulla quale però non si può scrivere. I partecipanti ricevono uno o al massimo due sassi a testa. Nel labirinto può trovarsi una sola persona alla volta; tutti gli altri devono restare dietro la linea di partenza mentre quella persona cerca il percorso corretto. Toccare una casella vale come un passo. Se una persona calpesta un numero che non fa parte del percorso corretto, il facilitatore dà un segnale.

Il gruppo esce dalla stanza per 30 secondi e può discutere la strategia. Poi il gruppo prova di nuovo a trovare il percorso corretto nel labirinto. A ogni turno si può usare un gettone per segnare una casella già nota come sbagliata. Calpestare una casella già nota come sbagliata costa un gettone.

DESCRIZIONE

In una stanza grande o all'aperto si delimita a terra con il nastro adesivo un campo di gioco (il labirinto) composto da 6 x 8 caselle numerate. Il lato da 6 caselle funge da punto di partenza e di arrivo. Ogni casella ha all'incirca le dimensioni di un foglio A4.

Il gruppo deve trovare l'unico percorso corretto nel labirinto, stabilito in precedenza dal facilitatore. Il compito è completato quando tutti i partecipanti hanno attraversato il labirinto, uno dopo l'altro. Ogni violazione delle regole comporta la perdita di un gettone.

Il gruppo ha 20 minuti per completare il compito. La discussione è consentita solo prima dell'inizio, non durante l'attività.

COMUNICAZIONE, LAVORO DI SQUADRA, PROBLEM SOLVING

IL PONTE DI LEONARDO

ESERCIZIO DI COSTRUZIONE DI GRUPPO

MATERIALE PER GRUPPO: 28 grandi bastoni di legno e 28 bastoni in miniatura (dimensioni della confezione 95 x 15 x 15 cm), 4 corde (da 3 m ciascuna), carta e matite, schede di istruzioni

LUOGO DELL'ATTIVITÀ: al chiuso e all'aperto

NUMERO DI GIOCATORI: max. 14, min. 6



OBIETTIVO

Progettare e costruire insieme un ponte autoportante, sviluppando lavoro di squadra, capacità di risolvere problemi e pazienza davanti a vincoli pratici.

DESCRIZIONE

I partecipanti devono collaborare per costruire, con 28 bastoni di legno, un ponte lungo fino a 4 metri che attraversi un fiume simbolico.

Due squadre progettano prima una strategia separatamente, ciascuna al proprio tavolo, con 28 bastoni in miniatura, carta e matite, e poi mettono insieme le idee per costruire il ponte completo.

Per questo esercizio serve un'area di circa 5 x 8 metri, con un «fiume» largo 2 metri e una «riva» larga 1 metro, delimitati da corde.

Questo esercizio è tratto dai materiali di Metalog Training Tools ed è protetto da copyright.

REGOLE

I partecipanti vengono divisi in due squadre.

Ogni squadra riceve 14 bastoni grandi e 14 bastoni in miniatura. Le squadre lavorano separatamente con i bastoni in miniatura per progettare come costruire un ponte (15 min.). Poi le due squadre mettono insieme le loro idee per attuare la strategia. A questo punto le squadre costruiscono con i bastoni grandi, ciascuna dal proprio lato, e uniscono le parti al centro entro 20 minuti.

COMUNICAZIONE NON VERBALE, ADATTABILITÀ

CULTURALLYE**ESERCIZIO DI GIOCO DI RUOLO**

MATERIALE PER GRUPPO: 1 bicchiere a persona, 20 gettoni (per es. sassi/monete) a persona, 1 dado con simboli e 1 dado con numeri per tavolo

LUOGO DELL'ATTIVITÀ: al chiuso

NUMERO DI GIOCATORI: max. 24, min. 6

**OBIETTIVO**

La sfida consiste nell'adattarsi a norme e regole culturali diverse senza comunicare a parole e nello sviluppare strategie per gestire le differenze culturali.

REGOLE

Ogni tavolo ha un proprio insieme di regole, che non vengono spiegate ad alta voce. I giocatori lanciano un dado con simboli e un dado con numeri ed eseguono il gesto associato al simbolo uscito.

Le regole che stabiliscono quale gesto corrisponde a ciascun simbolo si possono trovare tramite Metalog oppure essere inventate dalle squadre stesse. Il giocatore più lento paga dei gettoni a chi ha lanciato i dadi, che fa da giudice. Non è consentito parlare.

Dopo ogni turno di 10 minuti, i giocatori con più gettoni passano a un altro tavolo e devono imparare le nuove regole senza alcuna spiegazione. Gli osservatori verificano che le regole siano rispettate e che nessuno parli.

DESCRIZIONE

CultuRallye è un'attività di gruppo interattiva che simula le differenze culturali. I partecipanti giocano a un gioco di dadi le cui regole cambiano da un tavolo all'altro.

I vincitori passano a un nuovo tavolo e devono adattarsi alle nuove regole senza parlare. L'esercizio si concentra sulle sfide della comunicazione non verbale e dell'adattamento culturale.

I tavoli sono disposti in modo che i partecipanti non possano parlarsi da un tavolo all'altro.

Questo esercizio è tratto dai materiali di Metalog Training Tools ed è protetto da copyright.

LAVORO DI SQUADRA, PROBLEM SOLVING

LA BARCA**ESERCIZIO DI GIOCO DI RUOLO****LUOGO DELL'ATTIVITÀ:** al chiuso e all'aperto**NUMERO DI GIOCATORI:** max. 20, min. 5**OBIETTIVO**

L'obiettivo dell'esercizio è rafforzare il lavoro di squadra mettendo i partecipanti in una situazione di crisi simulata, in cui devono individuare e usare in modo efficace i propri punti di forza individuali per superare le difficoltà.

DESCRIZIONE

Il facilitatore divide i partecipanti in gruppi, assegna a ciascun gruppo uno scenario in barca e lascia che i gruppi scelgano da soli i ruoli. I ruoli principali sono: un capitano, due marinai, un agente di polizia, una nonna con il nipote, un uomo o una donna d'affari, un ladro e qualsiasi altro ruolo che i conduttori dell'esercizio ritengano adatto ai partecipanti.

Alle squadre viene poi presentato uno scenario di crisi in cui si sta avvicinando una tempesta. Il loro compito è stabilire insieme come ciascun ruolo, in base alle proprie capacità, possa contribuire a garantire al gruppo una traversata sicura.

Un membro della squadra annota le idee del gruppo e ne presenta le conclusioni.

REGOLE

È importante che i gruppi trovino un compito adatto a ogni ruolo. Ogni persona dovrebbe avere almeno un compito.

CAPACITÀ DECISIONALE, COMUNICAZIONE, EMPATIA

RAGIONAMENTO MORALE (DILEMMA)

ESERCIZIO DI GIOCO DI RUOLO

LUOGO DELL'ATTIVITÀ: al chiuso e all'aperto

NUMERO DI GIOCATORI: max. 8, min. 3



OBIETTIVO

I partecipanti hanno il compito di trovare insieme una soluzione a un dilemma. Dopo un'introduzione alla situazione sotto forma di sketch, il gruppo lavora insieme per trovare una soluzione accettabile al dilemma.

REGOLE

Gioco di ruolo: 2–3 partecipanti ricevono un dilemma e hanno 3 minuti per preparare un breve sketch muto con cui mostrano la situazione al gruppo.

Discussione: il facilitatore modera una discussione di gruppo per individuare il problema, le possibili opzioni e le conseguenze, e accompagna il gruppo verso una soluzione condivisa.

Riflessione: i partecipanti riflettono sul processo decisionale, sulle difficoltà incontrate e sui collegamenti con situazioni passate o future della loro vita reale.

DESCRIZIONE

Ai partecipanti vengono presentati scenari di esempio specifici, per simulare un processo decisionale etico.

Dopo aver discusso i pro e i contro di tutti i possibili approcci per risolvere il dilemma, il gruppo dovrebbe collaborare per trovare un compromesso e decidere una soluzione. A seconda del tempo necessario per discutere ciascun dilemma, in una singola sessione se ne possono affrontare uno o più.

Possibili dilemmi:

1. Mentire durante un colloquio di lavoro
2. Rubare a persone che si conoscono
3. Un conflitto sul posto di lavoro

LAVORO DI SQUADRA, PAZIENZA, CONSAPEVOLEZZA CORPOREA, CREATIVITÀ

IL MESSAGGIO DELLA SQUADRA

GIOCO DI COORDINAZIONE

MATERIALE: 1 palla o palloncino per squadra, 2 birilli per segnare le linee di partenza e di arrivo, (facoltativi) cronometro o fischietto

LUOGO DELL'ATTIVITÀ: al chiuso e all'aperto

NUMERO DI GIOCATORI: max. 16, min. 8



OBIETTIVO

L'esercizio mira a rafforzare il lavoro di squadra, la comunicazione creativa e le capacità di coordinazione. I partecipanti sperimentano il valore della fiducia e del sostegno reciproco.

DESCRIZIONE

I partecipanti vengono divisi in 2-4 squadre. Ogni squadra riceve una palla (per es. una palla di gommapiuma o un palloncino).

Obiettivo:

Portare la palla dalla linea di partenza a quella di arrivo senza usare le mani. La squadra deve trovare modi creativi per trasportare la palla (per es. tra la schiena, i gomiti, le spalle o le ginocchia). Se la palla cade, la squadra deve tornare alla linea di partenza.

Al termine dell'attività, ogni squadra spiega che cosa significa per lei il «messaggio» della palla (per es. fiducia, cooperazione, comunicazione).

REGOLE

Non si possono usare le mani.

La palla deve restare sempre a contatto con almeno due partecipanti.

Se la palla cade, la squadra ricomincia da capo.

Le squadre possono discutere la strategia prima di iniziare.

Vince la squadra che completa il percorso senza infrangere le regole.

AUTORIFLESSIONE, IMMAGINAZIONE / VISIONE

UNA GIORNATA NORMALE A 30 ANNI**SVILUPPO DI UNA VISIONE PERSONALE DEL FUTURO****MATERIALE:** carta e penne**LUOGO DELL'ATTIVITÀ:** al chiuso**NUMERO DI GIOCATORI:** max. 10, min. 6**OBIETTIVO**

L'obiettivo è sviluppare le proprie visioni e riflettere su come realizzarle.

DESCRIZIONE

Il facilitatore dovrebbe precisare in anticipo che le visioni devono essere realistiche, cioè non qualcosa come alzarsi alle 11:00 per comprare un castello, volare a New York con un jet privato alle 12:00 e registrare un nuovo CD hip hop.

L'esercizio può anche far emergere paure legate al futuro (per es. disoccupazione, malattia, guerra). Chi ha esperienza di immaginazione guidata può integrare anche questo metodo.

REGOLE

Il facilitatore distribuisce carta e penne ai partecipanti.

I partecipanti si siedono in una posizione comoda e possono chiudere gli occhi.

Il facilitatore guida i partecipanti con domande sulla loro visione del futuro (per es. Quando e dove ti trovi in questo momento?).

I partecipanti scrivono una breve descrizione di una giornata tipo della propria vita a 30 anni (5 minuti).

Chi lo desidera presenta la propria giornata tipo al gruppo.

Domande per la riflessione:

Questa visione del futuro è per te piacevole o spiacevole? Quali aspetti citati dagli altri partecipanti hai trovato interessanti, sorprendenti o nuovi? Puoi trasformare le tue visioni in realtà, e di che cosa hai bisogno per farlo (in termini di istruzione, carriera e finanze)?

CONSAPEVOLEZZA EMOTIVA, EMPATIA, COMUNICAZIONE

FOCUS SULLE PERSONE

ATTIVITÀ DI GRUPPO

LUOGO DELL'ATTIVITÀ: al chiuso

NUMERO DI GIOCATORI: max. 16, min. 6



OBIETTIVO

Sensibilizzare i partecipanti al tema dell'esclusione.

DESCRIZIONE

Molte persone sanno che cosa si prova a essere «esclusi», ma i condizionamenti sociali rendono spesso difficile parlarne. Le reazioni possono essere estreme, come reprimere le proprie emozioni.

Questo esercizio apre la porta a queste emozioni. Può provocare un forte disagio, soprattutto in chi è stato vittima di esclusione; per questo è bene iniziare dalla versione più semplice. L'applauso, come esperienza opposta, aiuta i partecipanti a staccarsi mentalmente dalla sensazione di esclusione.

Debriefing:

Si lascia spazio per condividere brevi ricordi di esperienze simili.

Raccogliere parole chiave su:

Chi è già stato escluso, e in che modo? Domande per il debriefing: come ti sei sentito durante l'esercizio? Hai già provato queste sensazioni in passato? Come le affronti di solito?

REGOLE

I partecipanti si muovono liberamente nella stanza. Il facilitatore chiama il nome di una persona; tutti si fermano e guardano quella persona. Dopo alcuni secondi riprendono a muoversi.

Variante 1:

Tutti indicano anche la persona chiamata.

Variante 2:

Chi si trova a più di tre passi di distanza fa un passo verso quella persona.

Giro conclusivo:

Il gruppo rivolge un caloroso applauso a ogni partecipante chiamato.

PENSIERO CRITICO, APERTURA MENTALE, COMUNICAZIONE

BAROMETRO DELLE TESI**ATTIVITÀ FISICA****MATERIALE:** carta, matite, nastro adesivo**LUOGO DELL'ATTIVITÀ:** al chiuso**NUMERO DI GIOCATORI:** max. 20, min. 8**OBIETTIVO**

Posizionamento non verbale dei partecipanti rispetto a tesi specifiche, per farsi un'idea su questioni importanti di pianificazione della carriera e della vita

REGOLE

Dopo la presentazione dell'affermazione, il gruppo si posiziona sul barometro nello spazio tra «Sì» e «No».

Il facilitatore dà poi ai partecipanti una breve occasione per parlare sottovoce tra di loro, così da poter correggere la propria posizione sul barometro.

DESCRIZIONE

I facilitatori appendono due cartelli («Sì!» e «No!») su due pareti opposte e segnano il pavimento con del nastro adesivo.

Questo segno divide la stanza in due parti. La linea al centro rappresenta entrambe le parti.

Il facilitatore presenta quindi possibili affermazioni (provocatorie!) sulla pianificazione della carriera e della vita.

Esempi:

1. Gli uomini dovrebbero mantenere la propria famiglia e contribuire alla cura dei figli.
2. I lavori domestici dovrebbero essere svolti dalle donne.
3. Le donne dovrebbero ricoprire più posizioni di vertice in politica e nelle imprese.
4. Uomini e donne hanno gli stessi diritti.
5. Le droghe possono essere viste come un divertimento, ma anche come un rischio.
6. La scuola è importante per il proprio futuro professionale.
7. La contraccezione è anche una responsabilità dell'uomo.

COMUNICAZIONE, EMPATIA, LEGAMI SOCIALI

LET'S CONNECT

GIOCO DI CARTE

MATERIALE: cartoncini bianchi, penne**LUOGO DELL'ATTIVITÀ:** al chiuso e all'aperto**NUMERO DI GIOCATORI:** min. 2

OBIETTIVO

Passare del tempo con gli altri, conoscerli e promuovere il senso di comunità.

DESCRIZIONE

I momenti più significativi nascono dalle relazioni interpersonali.

Questo esercizio crea spazio per conversazioni approfondite e offre l'occasione di fare domande alle persone intorno a sé. L'obiettivo è costruire un legame con chi ci sta intorno e conoscere qualcuno di nuovo.

Le domande formulate dai partecipanti sono suddivise in tre livelli, in base al grado di intimità:

1. Conosciamoci: domande semplici per conoscersi (per es. Per quale professione ti sei formato? Che cosa ti piace fare nel tempo libero?)
2. Confrontiamoci: domande di media intensità che incoraggiano ad aprirsi (per es. Come immagini il tuo futuro?)
3. Uniamoci: domande profonde che invitano a riflessioni e legami significativi (per es. Che cosa ti guida nella vita? Che cosa ti motiva?).

REGOLE

I giocatori scrivono carte con diverse domande sulla personalità o sulla vita di un'altra persona.

Pescano una carta e rispondono alla domanda nel modo più aperto e sincero possibile.

COMUNICAZIONE

GARA DI AEROPLANINI DI CARTA**ATTIVITÀ DI TEAM BUILDING****MATERIALE:** carta e penna**LUOGO DELL'ATTIVITÀ:** al chiuso e all'aperto**NUMERO DI GIOCATORI:** max. 20, min. 4**OBIETTIVO**

In squadre formate in modo casuale, i partecipanti devono comunicare, ascoltarsi a vicenda e prendere decisioni comuni sotto la pressione del tempo. L'uso della mano non dominante favorisce l'empatia e la cooperazione.

DESCRIZIONE

Sostenersi a vicenda in questa situazione crea fiducia e favorisce una cultura positiva dell'errore. Inoltre, il compito creativo di progettare l'aeroplanino e dargli un nome lascia spazio a idee condivise e all'umorismo, che possono alleggerire il clima del gruppo e contribuire a rafforzare il senso di appartenenza.

REGOLE

Per tutta la durata dell'esercizio, i partecipanti tengono la mano dominante dietro la schiena. Fino alla fine del gioco usano solo la mano non dominante.

I partecipanti vengono divisi in modo casuale in squadre da due. Le squadre lavorano insieme per piegare un aeroplanino di carta, usando solo la mano non dominante (5 min.).

Poi ogni squadra dà un nome al proprio aeroplanino e lo decora (5 min.).

Infine le squadre lanciano i loro aeroplanini: vince quello che vola più lontano.

CONCENTRAZIONE, PROBLEM SOLVING

CODE BREAKER

ATTIVITÀ DI TEAM BUILDING

MATERIALE: carte con numeri, nastro adesivo o corda per delimitare l'area riservata

LUOGO DELL'ATTIVITÀ: al chiuso

NUMERO DI GIOCATORI: max. 20, min. 5



OBIETTIVO

L'obiettivo di questo esercizio è promuovere la cooperazione nel gruppo, il pensiero strategico, la concentrazione, la gestione dello stress e una comunicazione efficace, lavorando verso un obiettivo comune.

REGOLE

Il facilitatore dispone a terra 50 carte con i numeri da 0 a 9 e prepara uno o più codici di 13 cifre composti da tre numeri ripetuti. I partecipanti vengono divisi in gruppi da 5 a 20 persone. Ogni turno dura 2 minuti. In questi 2 minuti una persona alla volta può entrare nell'area riservata e guardare 2 carte. Nell'area riservata non si può parlare. I gruppi possono provare più volte a comporre un codice, ma possono «registrare» la loro proposta solo tre volte, comunicandola al facilitatore o presentando la sequenza corretta. Ogni numero deve essere nascosto sotto una carta almeno due volte. Ogni violazione delle regole comporta una penalità di 10 secondi, sottratti ai due minuti. Per presentare una soluzione, il gruppo deve annunciare all'inizio del proprio turno di ritenere di conoscere il codice.

DESCRIZIONE

I partecipanti vengono divisi in gruppi e devono scoprire un codice numerico stabilito dal facilitatore, nascosto sotto delle carte in un'area segnalata come «zona riservata».

I gruppi hanno 2 minuti fuori dalla stanza per pianificare una strategia.

I facilitatori controllano il rispetto delle regole, cronometrano l'esercizio e possono prendere appunti.

Al termine, durante un debriefing, i partecipanti riflettono sui successi e sulle difficoltà e discutono come applicare le strategie al lavoro di squadra e alla fiducia nella vita quotidiana.

LAVORO DI SQUADRA, COMUNICAZIONE

ORA LIBERA**ATTIVITÀ DI TEAM BUILDING**

MATERIALE: bende per gli occhi, oggetti nascosti (palline o oggetti simili), ostacoli, assistente alla sicurezza (opzionale)

LUOGO DELL'ATTIVITÀ: al chiuso e all'aperto (serve un'area ampia con ostacoli)

NUMERO DI GIOCATORI: max. 15, min. 4

**OBIETTIVO**

L'obiettivo di questo esercizio è migliorare la collaborazione e la comunicazione nella squadra guidando un partecipante bendato alla ricerca di oggetti nascosti.

REGOLE

Solo il portavoce può dare istruzioni a voce alla persona che cerca.

I consiglieri comunicano con il portavoce esclusivamente in modo non verbale. All'inizio si stabilisce un ordine di rotazione, così che tutti i membri della squadra abbiano il proprio turno.

La persona che fa da assistente alla sicurezza dovrebbe accompagnare chi cerca, che è bendato.

È importante che i partecipanti rispettino le strategie di comunicazione.

DESCRIZIONE

Si nascondono degli oggetti (per es. palline) in una palestra o all'aperto; possono esserci ostacoli come casse, panche o altre attrezzature.

Una persona viene designata come cercatore, viene bendata e si muove nell'area. Una seconda persona fa da portavoce: sta al bordo dell'area di gioco, di spalle rispetto al cercatore, e non può vedere l'area di gioco. Il portavoce indica a voce al cercatore in quale direzione muoversi, in base alle indicazioni non verbali degli altri membri della squadra (i consiglieri), che possono vedere l'area di gioco.

All'inizio il gruppo ha 3 minuti per concordare un sistema di comunicazione e stabilire un ordine, in modo che ogni consigliere possa dare indicazioni a turno.

Un assistente alla sicurezza accompagna il cercatore per evitare urti, ma non può parlare.

COOPERAZIONE, COMUNICAZIONE

FIUME DI LAVA

ATTIVITÀ DI TEAM BUILDING

MATERIALE: nastro adesivo o gesso per segnare i confini, piccoli tappeti (uno a persona)

LUOGO DELL'ATTIVITÀ: al chiuso e all'aperto (spazio ampio)

NUMERO DI GIOCATORI: max. 15, min. 3



OBIETTIVO

L'obiettivo di questo esercizio è che il gruppo attraversi un «fiume di lava» usando uno strumento e una strategia comuni, promuovendo il lavoro di squadra, il problem solving e una pianificazione coordinata.

REGOLE

I partecipanti non possono toccare direttamente la lava (il pavimento).

Per attraversarla si possono usare solo i piccoli tappeti forniti.

I tappeti devono essere tenuti fermi con una mano o con un piede, altrimenti vengono rimossi.

Se qualcuno mette il piede nella lava, il gruppo ricomincia da capo.

DESCRIZIONE

Due linee (tracciate con il gesso o segnate con il nastro adesivo) delimitano le rive di un ampio fiume di lava. Tutti i partecipanti devono attraversarlo senza toccare la «lava». L'unico aiuto disponibile è una zattera (un piccolo tappeto).

Il gruppo deve sviluppare una strategia per usare i piccoli tappeti in modo da attraversare il fiume di lava in sicurezza. Se un tappeto viene appoggiato sulla lava senza essere tenuto fermo con una mano o un piede, va alla deriva e il facilitatore lo rimuove. Se qualcuno mette il piede nella lava, il gruppo fallisce e deve ricominciare da capo.

Il successo richiede comunicazione, coordinazione e pianificazione accurate tra tutti i partecipanti. L'esercizio può essere arricchito inserendolo in una storia o combinandolo con altri giochi d'avventura.

LAVORO DI SQUADRA, PROBLEM SOLVING, PRECISIONE

RECUPERO DELLE BARRE DI COMBUSTIBILE**ATTIVITÀ DI GRUPPO**

MATERIALE: 6 m di corda compatibile con 2 moschettoni, 1 specchio, 1 bastone, 1 m di nastro adesivo, un contenitore (scatola o secchio), bicchieri d'acqua

LUOGO DELL'ATTIVITÀ: al chiuso e all'aperto

NUMERO DI GIOCATORI: max. 10, min. 5

**OBIETTIVO**

L'obiettivo di questo esercizio è che il gruppo recuperi una «barra di combustibile» da un reattore simulato, un compito che richiede coordinazione accurata, pazienza e pianificazione strategica.

REGOLE

I partecipanti non possono entrare nell'area riservata intorno al reattore. I partecipanti che si trovano nella zona di radiazione devono essere bendati.

Il gruppo può usare un solo specchio per guardare all'interno e deve estrarre con cautela la barra di combustibile senza versare acqua. La barra non può essere estratta con le mani.

DESCRIZIONE

Il reattore è rappresentato da una scatola o da un contenitore alto 1 metro, in cui il «nucleo del reattore» è un secchio e la «barra di combustibile» è un bicchiere d'acqua.

Un'area larga 1,5 metri intorno al reattore è off-limits: entrarvi simula l'esposizione alle radiazioni.

I partecipanti devono coordinare e pianificare insieme le proprie azioni.

L'esercizio è una sfida per adolescenti e adulti e mette in primo piano coordinazione, precisione e risoluzione collaborativa dei problemi.

COMUNICAZIONE, LAVORO DI SQUADRA, STRATEGIA, ATTIVITÀ FISICA

SKYRUN

SISTEMA DI GIOCO BASATO SUL MOVIMENTO

MATERIALE: coni segnaletici, paletti o nastro adesivo per segnare il campo, casacche in due colori, cronometro (facoltativo)

LUOGO DELL'ATTIVITÀ: al chiuso e all'aperto

NUMERO DI GIOCATORI: max. 21, min. 5
(a seconda delle dimensioni del campo)



OBIETTIVO

Due squadre cercano di fare punti grazie a una comunicazione efficace, alla cooperazione e a un posizionamento intelligente, impedendo al tempo stesso alla squadra avversaria di segnare.

REGOLE

SkyRUN si gioca su un campo rettangolare. Lungo ciascuno dei due lati lunghi del campo corre una corsia esterna. Al centro si trova un canale rettilineo con due zone di punteggio, ciascuna preceduta da una zona di blocco.

Si sfidano due squadre. L'obiettivo è totalizzare il maggior numero possibile di punti. Si assegna un punto quando un partecipante percorre l'intero canale e raggiunge la zona di punteggio, a condizione che la zona di blocco corrispondente sia libera. Per tutta la durata dell'attività, tutti i partecipanti devono continuare a muoversi nella direzione di gioco. Non è consentito fermarsi, correre all'indietro, cambiare direzione e il contatto fisico. Si gioca per un tempo stabilito oppure fino al raggiungimento di un punteggio prefissato. Vince la squadra con il punteggio più alto.

DESCRIZIONE

SkyRUN, attività basata sul movimento sviluppata nell'ambito del progetto Sport4Prisons, unisce attività fisica continua e pensiero tattico.

Poiché il contatto fisico non è consentito, per avere successo i partecipanti devono essere costantemente consapevoli di ciò che li circonda, comunicare tra loro e coordinare i propri movimenti.

Il successo non dipende solo dalla forza o dalla velocità, ma soprattutto dalla cooperazione, dalla capacità di pianificare in anticipo, da una comunicazione efficace e da decisioni strategiche condivise. La sua struttura flessibile permette di adattare l'attività a diversi gruppi di destinatari e a un'ampia varietà di contesti.

Per questo SkyRUN è particolarmente adatto a istituti penitenziari, istituzioni educative e altri contesti collaborativi di apprendimento e sviluppo.

NOTE

EDUCAZIONE ESPERIENZIALE IN CARCERE

ATTIVITÀ DI RIFLESSIONE

Le seguenti attività di educazione esperienziale offrono occasioni pratiche per applicare i metodi di riflessione descritti in precedenza.

Incoraggiano i partecipanti ad analizzare le proprie esperienze, a condividere punti di vista e a collegare i risultati dell'apprendimento ad azioni future.

A seconda dell'esercizio, la riflessione può svolgersi individualmente, in coppia o in gruppo, aiutando i partecipanti ad approfondire la comprensione di sé stessi e degli altri.

AUTORIFLESSIONE**GIOCO DI RIFLESSIONE****GIOCO DI RIFLESSIONE****LUOGO DELL'ATTIVITÀ:** al chiuso e all'aperto**NUMERO DI GIOCATORI:** max. 30, min. 5**OBIETTIVO**

Aiutare i partecipanti a elaborare le esperienze, comprendere le dinamiche di gruppo e riflettere sul proprio sviluppo personale, per ottenere risultati di apprendimento significativi.

DESCRIZIONE

I giochi di riflessione si adattano all'età e alle esigenze del gruppo. Possono essere usati all'inizio, durante o alla fine di un programma per affrontare le difficoltà o analizzare i risultati raggiunti. Un esempio è «il bersaglio»: i partecipanti formano un cerchio intorno a un centro ben visibile ed esprimono (dis)accordo con alcune affermazioni avvicinandosi al centro o allontanandosene. Il facilitatore può intervistare i partecipanti per raccogliere spunti da prospettive diverse, costruendo un quadro d'insieme chiaro dell'esperienza del gruppo.

REGOLE

I partecipanti esprimono il proprio accordo o disaccordo con la posizione che assumono nel cerchio. Durante le discussioni parla una sola persona alla volta.

Il facilitatore si assicura che tutti possano esprimere la propria opinione. L'attività è flessibile e può essere ripetuta in diversi momenti del programma.

Domande di riflessione:

Come ti sei sentito durante le attività precedenti?

Che cosa ha funzionato bene nel gruppo e quali difficoltà hai notato?

In che modo la tua posizione nell'esercizio rifletteva la tua esperienza o la tua opinione?

Che cosa puoi portare da questa riflessione nei compiti futuri o nella vita quotidiana?

RIFLESSIONE, ATTENZIONE

PROCESSO DI RIFLESSIONE IN 5 FASI

GIOCO DI RIFLESSIONE

MATERIALE: lavagna a fogli mobili o lavagna per mostrare le regole e le domande guida

LUOGO DELL'ATTIVITÀ: al chiuso e all'aperto

NUMERO DI GIOCATORI: max. 30, min. 3



OBIETTIVO

L'obiettivo di questo esercizio è strutturare la riflessione di gruppo, aumentare la consapevolezza dei comportamenti individuali e collettivi, migliorare la comunicazione e trasferire quanto appreso ai compiti futuri.

DESCRIZIONE

Questo esercizio di riflessione può essere svolto insieme a qualsiasi esercizio di apprendimento esperienziale. Guida i partecipanti attraverso cinque fasi riferite a un esercizio di apprendimento esperienziale svolto in precedenza:

1. Scopo/obiettivo: si spiega lo scopo dell'esercizio di apprendimento esperienziale svolto in precedenza e se ne illustra il contesto.
2. Istruzioni/svolgimento: si spiegano e si mostrano le regole dell'esercizio di apprendimento esperienziale; i partecipanti svolgono l'esercizio mentre ci si assicura il rispetto delle regole.
3. Check-in emotivo: subito dopo l'esercizio, i partecipanti condividono le proprie impressioni ed emozioni.
4. Valutazione/debriefing: il gruppo riflette su punti di forza, punti deboli, collaborazione, comunicazione e processo decisionale.
5. Applicazione alla vita quotidiana: i partecipanti discutono le consapevolezze acquisite e come applicarle ai futuri compiti di gruppo.

REGOLE

Le cinque fasi vanno seguite in ordine.

Impressioni e pensieri vengono condivisi in modo aperto e rispettoso. L'attenzione è sul comportamento e sul processo, non su giudizi personali. Tutti i membri sono incoraggiati a partecipare.

AUTORIFLESSIONE, CRESCITA PERSONALE

PRENDERE O LASCIARE

GIOCO DI RIFLESSIONE

MATERIALE: foglietti adesivi o pezzetti di carta, penne e un cestino

LUOGO DELL'ATTIVITÀ: al chiuso e all'aperto

NUMERO DI GIOCATORI: max. 20, min. 1



OBIETTIVO

I partecipanti sono incoraggiati a riflettere sulle proprie esperienze di apprendimento e a individuare le consapevolezze positive, lasciando andare in modo consapevole emozioni o comportamenti negativi.

REGOLE

I partecipanti scrivono un pensiero per foglietto. Non c'è un numero minimo o massimo di foglietti.

Parla una sola persona alla volta; tutti gli altri ascoltano con rispetto.

I pensieri condivisi non vengono discussi, giudicati né commentati.

La riflessione si concentra sulle esperienze personali, non sul comportamento degli altri. I partecipanti sono incoraggiati a concentrarsi sugli aspetti che possono cambiare o migliorare.

I partecipanti sono liberi di decidere quanto condividere.

DESCRIZIONE

Ogni partecipante riceve alcuni foglietti ed è invitato a riflettere su due domande:

1. Che cosa vorresti portare con te dall'attività di oggi? (per es. una nuova consapevolezza, un'esperienza positiva, una capacità appena scoperta...)
2. Che cosa vorresti lasciarti alle spalle? (per es. pensieri negativi, paure, frustrazioni o comportamenti poco utili...)

I partecipanti hanno 5–10 minuti per riflettere individualmente e scrivere in silenzio i propri pensieri. Poi ciascuno condivide le proprie riflessioni con il gruppo. Come gesto simbolico, i partecipanti si mettono in tasca i foglietti che vogliono tenere e gettano in un cestino quelli che vogliono lasciarsi alle spalle.

PERSPEKTIVE

WWW.PERSPEKTIVE-PROJECT.EU

COORDINAMENTO:



PARTNER:



NOTE LEGALI

Editore:

Consiglio delle Camere dell'artigianato della Germania occidentale
Direttore generale Dr. iur. Florian Hartmann
Volmerswerther Straße 79 | 40221 Düsseldorf | Germania
T: +49 211 3007-700 | E: kontakt@whkt.de
www.whkt.de

Layout:

Peter Luttko (WHKT)

Redazione:

Rappresentanti dei partner del progetto Erasmus+ PERSPEKTIVE

Ringraziamenti:

Ringraziamo il carcere di Heinsberg per averci permesso di sperimentare gli esercizi di apprendimento esperienziale e per averci autorizzato a documentarli fotograficamente.

Informazioni sul copyright:

METALOG training tools GmbH & Co. KG (www.metalog.de) per «Il ponte di Leonardo» (p. 27) e «Culturallye» (p. 28)
TALENTBRÜCKE GmbH & Co. KG (www.talentbruecke.de) per «Ragionamento morale (dilemma)» (p. 30)
Progetto Erasmus+ Sport4Prisons (www.sport4prisons.eu) per «SkyRUN» (p. 41)
VondiConsulting Unternehmensberatung Vondrak KG (www.vondi.eu) per «Human bingo» (p. 19)

Crediti fotografici:

Peter Dohmen, WHKT: p. 5-6/7, 19, 20, 41, 44-46
Alexandra Nowack-Dittmer, Europe Unlimited: foto di copertina, p. 18, 21-23, 26-40

