

04 novembre

CORSO COORDINATORI 2024

Orario/programma

20:30 – 20:40	Arrivo, iscrizioni, attività di presentazione
20:40 – 21:00	introduzione alle ultime 2 soft skills
21:00 – 21:30	“problem solving”
21:30 – 21:45	restituzione di quanto fatto
21:45 – 22:00	contenuti
22:00 – 22.15	sintesi del percorso
22:15 – 22:30	saluti e comunicazioni



SPAZI

Sale del 3° piano del Seminario per tutte le 3 serate.

CHE PROBLEMA C'È?

Nella terza serata facciamo l'attivazione solo se riusciamo ad inserirla nel tempo che abbiamo altrimenti tralasciamo tranquillamente.

Attività 1: presentazione delle realtà

Se il tempo ce lo concede chiamiamo 2-4 coordinatori a caso:

- Definizione di problem solving
- Definizione di decision making
- Qualche esempio di problema in ER

INTRODUZIONE

Cosa faremo

Presentiamo semplicemente la struttura della serata:

1. Presentiamo le ultime due soft skill
2. Lavoriamo per gruppi nella risoluzione di situazioni e condividiamo insieme
3. Contenuti di chiusura
4. Attività: a cosa mi serve il corso coordinatori + condivisione
5. Avvisi e appuntamenti

FASE 1 – Soft Skill – “DECISION MAKING” E “PROBLEM SOLVING”

Qui inseriamo qualche contenuto per spiegare cosa è il problem solving e il decision making.

DECISION MAKING

Il “decision making” riguarda la capacità di sapersela cavare in maniera soddisfacente quando occorre scegliere tra opzioni alternative e non è immediatamente evidente quale si esse sia preferibile.

Dobbiamo precisare che un conto è prendere decisioni buone e un altro è prendere bene le decisioni.

Spesso quando scegliamo non possiamo già sapere se è la scelta migliore, ci mancando degli elementi come gli esiti della nostra scelta. Può accadere che il modo con cui abbiamo deciso sia adeguato anche se poi la decisione si è rivelata non ottimale perché sono intervenuti fattori esterni non presenti o chiari nell'atto della scelta.

L'abilità del decision making ha a che fare con il modo in cui le decisioni vengono prese, non con l'esito delle stesse.

Il decision making è estremamente legato alla soft skill dell'autoregolazione e i suoi 3 aspetti.

Ci sono meccanismi che creano distorsioni uno di questi è *l'effetto costi sommersi*. Secondo la logica un individuo dovrebbe prendere decisioni basandosi esclusivamente sulle valutazioni delle conseguenze future ignorando cosa è stato scelto in precedenza, queste sono oramai sommerse. **(da finire)**

PROBLEM SOLVING

“Problem solving” letteralmente significa “risoluzione di un problema”, denominazione che al suo interno cela diversi aspetti e attività. Ci sono diversi modi e diversi approcci nella risoluzione di un problema.

Nel 1945 George Polya, un matematico americano, fu il primo ad affrontare la questione di come risolvere un problema e presenta un metodo generale per affrontare qualsiasi problema.

Il modello è molto semplice e si articola in 4 operazioni da mettersi in pratica nell'ordine scritto:

1. *Comprendere il problema* raccogliendo le informazioni che il problema stesso impone di acquisire;
2. *Escogitare un piano* che consente di valutare se l'esperienza può aiutare a trovare una soluzione accettabile;
3. *Mettere in atto il piano* controllando tutti i passaggi che il piano richiede scegliendolo tra quelli individuati come possibili soluzioni;
4. *Controllo a ritroso* per vedere se il risultato può essere ottenuto anche con un altro metodo e se tutte le operazioni svolte sono tra loro conseguenti e coerenti.

Una questione molto importante da non dimenticare mai è il fatto che **un problema esiste solo quando c'è un obiettivo da raggiungere**, talvolta non ben definito e quando i mezzi per raggiungerlo non sempre sono scontati o chiari, tanto che i tentativi iniziali per trovare la soluzione spesso falliscono.

Ma in concreto come si fa? Vediamolo con l'attività 2

Attività 2: Situazioni di Problem solving

In questa attività non occorre fare dei gruppi, ognuno gareggia per sé. Chi indovina guadagna un premio.

Il formatore mostra a video la descrizione della situazione e guida il dibattito. Ogni coordinatore dovrà provare ad indovinare la soluzione che è stata presa dai gruppi di problem solving.

Se abbiamo tempo chiediamo a chi indovina la risposta se ci dicono come sono arrivati alla risposta corretta, se hanno fatto dei ragionamenti particolari, se per deduzione ecc.

SITUAZIONI

1. MARS

Alcuni anni fa l'azienda produttrice del Mars dopo anni di successi notò che vi era un rallentamento nelle vendite. Le ricerche svolte indicarono che il prodotto, come tutti i concorrenti, subiva gli effetti negativi di una moda contraria al consumo di cioccolato: era in corso una campagna pubblica sulla necessità di una alimentazione sana. Il cioccolato era il nuovo nemico. Ma, nel contempo, i consumatori di Mars erano classificabili come golosi difficilmente propensi a ridurre davvero il consumo di cioccolato. Come fare per non far crollare le vendite?

2. DENTIFRICIO

Un noto dentifricio, a causa dell'introduzione sul mercato di prodotti concorrenti supportati da fortissimi investimenti pubblicitari da parte di competitori (che potevano contare su budget praticamente illimitati), perdeva vistosamente quote di vendita e non esistevano risorse economiche aziendali che potessero permettere, né in quel momento né in futuro, di controbilanciare gli investimenti dei concorrenti. Inizialmente si pensò che fosse una buona strategia ridurre il prezzo per rendere più competitivo il prodotto. Ma il dentifricio perdeva ancora più quote di mercato, in quanto i consumatori erano attratti dai messaggi della concorrenza e ritenevano corretto il prezzo dei dentifrici competitori. Venne, come sempre accadde nei casi di insuccesso, rimosso dall'incarico il responsabile del prodotto. Il nuovo product manager, pochi giorni dopo, trovò una brillante quanto semplicissima soluzione ed il dentifricio aumentò in modo eclatante le vendite. Quale soluzione?

3. COLLA

Nel 1974 in Minnesota un ricercatore-chimico era stato incaricato di produrre una sostanza ad altissimo potere collante per speciali usi industriali nei quali era indispensabile disporre di una sostanza che per nessun motivo al mondo si scollasse dalla superficie una volta applicata. Dopo molti esperimenti, lo sperimentatore riuscì solo a produrre un collante (per una serie di reazioni chimiche imperfette) che con sua grande delusione era debolissimo, non attaccava niente: il contrario di quello che cercava. Come poteva riciclare questo prodotto?

SOLUZIONI

1. MARS

Aumentare e ridurre contemporaneamente. Creazione nuovo prodotto che si ottiene dalla divisione in due del Mars. Nacque il Twix, puoi mangiarne solo uno alla volta

2. DENTIFRICIO

Non aumentare il prezzo. Non adeguarsi alla concorrenza. Aumentare il foro di uscita per consumarne di più ogni volta.

3. COLLA

Non buttare, ma riciclare. Provare la colla per diversi utilizzi. Nasce il post-it, il collante che non incolla.

CONTENUTI

1. Velocemente presentiamo il processo di decisione tipico del problem solving e poi ci lavoriamo insieme cercando possibili strategie di situazioni di ER.

Le tre situazioni utilizzate prima sono state risolte utilizzando le 4 fasi fondamentali.

Non dobbiamo dimenticare che il problem solving va a braccetto con la soft skill della creatività.

2. Ricordiamo che nella seconda parte della serata inseriamo la condivisione tra i coordinatori di parrocchie diverse delle strategie pensate.

3. Non dobbiamo dimenticare gli strumenti di creatività della volta scorsa perché ci sono utili nella sistematizzazione delle possibili soluzioni.

FASE 2 – APPROCCIO A ER CON IL PROBLEM SOLVING

Nella seconda fase applichiamo lo schema del problem solving alle situazioni di ER.

- Con una prima attività i coordinatori divisi per parrocchia dovranno leggere le 3 situazioni e scegliere su quale lavorare
- Quindi saranno divisi in 3 stanze a seconda della dinamica su cui scelgono di lavorare
- Nelle sale c'è una seconda attività condotta dai formatori.
- Terminato il lavoro in gruppo si torna tutti in teatro per la condivisione

Attività 3: Dimmi il tuo parere

- Dividiamo i coordinatori per parrocchia (i singoli creano un gruppo insieme)

- Diamo a tutti i presenti un foglio con le 3 situazioni di ER che abbiamo identificato. Ognuno le legge e poi come parrocchia, scelgono su quale applicare il problem solving. L'attività potrebbe sembrare simile a quella della volta scorsa, ma è diversa. Questa sera **troviamo delle soluzioni concrete nel confronto con le altre parrocchie e studiamo insieme una strategia.**

- Dividiamo i coordinatori in 3 gruppi in base alla situazione che hanno scelto. Un gruppo nella sala Santa Clelia, un gruppo in Bruno Marchesini e l'ultimo rimane in teatro.

In ogni stanza i formatori avviano e gestiscono il processo cercando di far emergere strategie di intervento concrete.

- Come formatori ci dividiamo in 3 stanze e lavoriamo a coppie sulle situazioni:

- > situazione 1 *Matteo*
- > situazione 2 *Marco e Federico*
- > situazione 3 *Amedeo e Annachiara*

Situazione 1

Nella mia comunità parrocchiale Estate Ragazzi è un appuntamento consolidato e intoccabile. Il mio problema è che mi ritrovo ad aprile con molti animatori e il 90% sono adolescenti che durante l'anno non vedo mai e quindi non conosco minimamente. Ho fatto una selezione mettendo alcuni momenti formativi obbligatori con un minimo di frequenza necessaria per essere animatore anche se temo che vivano la preparazione solo come un "conto da pagare". Ho comunicato a chi non ha raggiunto il minimo obbligatorio che non poteva fare l'animatore. È scoppiata la guerra civile! A questi ragazzi posso togliere tutto, ma non il diritto di fare l'animatore. Il caos maggiore? Quando si sono messi di mezzo i genitori di questi ragazzi protestando contro di me e le scelte prese in accordo con il parroco. I

genitori non si rendono conto che i loro figli animatori non sanno proprio stare con i più piccoli, li insultano, non si sanno divertire, non trasmettono proprio nulla di buono. Se invece decido di prendere tutti gli animatori che arrivano mi trovo contro i genitori dei bambini.

Situazione 2

L'Estate Ragazzi che gestisco io con altri due coordinatori storici funziona proprio bene in tutto! I bambini si divertono e abbiamo il supporto della comunità dell'oratorio; il rapporto con i genitori è ottimo perché li conosciamo quasi tutti e così anche la relazione con i bambini. Il nostro punto di forza sono le nostre capacità, insieme siamo un team perfetto non ci ferma nessuno. La comunità e il parroco si rendono conto che senza di noi Estate Ragazzi non funzionerebbe e che è quasi impossibile trovare qualcun altro capace come noi.

La nostra unica difficoltà è il rapporto con alcuni animatori che si credono di sapere tutto e di fornire un servizio insostituibile. Questi animatori si sentono più bravi e capaci degli altri e quindi autorizzati a prendere decisioni senza discuterne con gli altri, e soprattutto non accettano i consigli di chi ha più esperienza. Vorrebbero gestire le cose, ma non credo che abbiano le capacità per farlo e poi sono incostanti in tutto. Estate Ragazzi si fa in un certo modo e se vogliono prendere il nostro posto devono capire che va fatta così com'è ora, non ci sono altri modi che funzionano, ci abbiamo già provato noi senza risultati.

Situazione 3

Mi è sempre stato detto che Estate Ragazzi è un'esperienza in cui i giovani sono chiamati per mettersi in gioco e far sognare i più piccoli. Sono cresciuta credendoci prima da animatrice ed ora come giovane coordinatrice alle prime esperienze. Non riesco a comprendere perché sia così difficile farlo capire agli animatori di oggi. Nella mia parrocchia, non so nelle altre, sento che gli animatori non hanno più voglia di sperimentare, si mettono a disposizione a ore alterne, sembra che non siano motivati da nulla. Soprattutto durante la preparazione è difficilissimo affidargli qualcosa da fare con la certezza che poi sia fatta. Io faccio una gran fatica a lavorare e proporre i giochi e i laboratori. Mi sforzo ogni anno di dargli degli schemi nuovi, sussidi come spunto, suggerimenti stimolanti, ma nulla, quando cominciano a progettare i giochi sono immancabilmente gli stessi da ormai molto tempo. E poi come sono preparati, nella lista manca metà del materiale, si dimenticano dei passaggi nella spiegazione. Per non parlare dei laboratori sono la morte di ER. Non hanno interesse a spendersi per pensarne dei nuovi per testarli, al massimo scendono a compromessi se mettiamo in programma gli stessi laboratori degli anni prima che sanno già come si fanno. Che fatica, sono proprio riluttanti al cambiamento, alla creatività, spesso questo si traduce nella frase *"ma come, così i ragazzi si divertono non si lamentano! Abbiamo sempre fatto così, sappiamo già come sono e poi i nuovi laboratori non piacciono ai ragazzi"*.

Di seguito uno schema per guidare il lavoro nei gruppi

Schema del lavoro di gruppo

Nella stanza abbiamo già fissato alla parete il cartellone con la divisione a colonna. Sul tavolo prepariamo i post-it colorati e una biro per gruppo/parrocchia.

DIVISIONE FORMATORI:

Sala Teatro	> situazione 1	<i>Matteo</i>
Sala Marchesini	> situazione 2	<i>Marco e Federico</i>
Sala S. Clelia	> situazione 3	<i>Amedeo e Annachiara</i>

STRUTTURA

1. Dividiamo i ragazzi per parrocchia
2. Rileggiamo il testo della situazione
3. Consegniamo ad ogni gruppo un po' di post-it (forma colorata)
4. Ciascuna parrocchia scrive (confrontandosi) tutte le **emozioni** che provano di fronte alla situazione (positive o negative) una per ogni post-it. Quindi il formatore passa a ritirare i post-it e li attacca al cartellone nella prima colonna cercando di dividerli tra positive e negative (quelle indubbie stanno al centro, quelle uguali si sovrappongono, quelle simili si lasciano tutte magari hanno sfumature differenti).
5. Si ritirano i post-it con la forma colorata e si consegnano quelli di un altro colore.
6. Ciascuna parrocchia scrive (confrontandosi) tutti gli **aspetti positivi** che emergono dalla situazione una per ogni post-it. Quindi il formatore passa a ritirare i post-it e li attacca al cartellone nella seconda colonna.

7. Si ritirano i post-it con colorati e si consegnano quelli di un altro colore.
8. Ciascuna parrocchia scrive (confrontandosi) tutti gli **aspetti negativi** che emergono dalla situazione una per ogni post-it. Quindi il formatore passa a ritirare i post-it e li attacca al cartellone nella terza colonna.
9. Il formatore consegna ora per ogni gruppo il foglio di sintesi per la seconda parte dell'attività.
10. Il formatore rilegge la colonna delle emozioni raggruppandole per simili (magari lo si comincia a fare mentre i ragazzi fanno gli aspetti positivi). I vari gruppi scrivono nel loro foglio i sentimenti che dice il formatore facendo sintesi.
11. Quindi con lo stesso principio del punto 10, il formatore fa sintesi e legge aspetti negativi e positivi.
12. Ora è il momento dei gruppi. Tenendo presente i vari aspetti segnati, si chiede di trovare delle **soluzioni possibili** (tutte quelle che vogliono) che tralascino gli aspetti negativi, facciano leva su quelli positivi con attenzione alle emozioni emergenti.
13. Quando tutti hanno scritto almeno una soluzione le condividono ad alta voce. Il formatore si scrive tutto quello che emerge per fare sintesi. (Essendo in 2 è meglio che 1 persona conduca la condivisione e l'altro segni le situazioni).
14. Il formatore, ascoltando le singole proposte verifica che rispettino le emozioni, che non ricadano nelle parti negative, ecc.
15. Al termine dei 14 passaggi si torna tutti in teatro per la restituzione. I formatori restituiscono le varie soluzioni che si sono appuntati.

TABELLA A DISPOSIZIONE
DI OGNI PARROCCHIA

FASE 3 – A COSA MI È SERVITO IL CORSO COORDINATORI

Cerchiamo ora di fare un po' di sintesi del corso fatto. Spesso viviamo corsi come questo, magari ci piacciono e andiamo a casa carichi, ma poi quando dobbiamo metterci all'opera non ci ricordiamo nulla e facciamo come sempre.

Per non rendere inutili queste serate è necessario un po' di **lavoro personale** e di gruppo **tornando a casa**. Occorre riprendere le singole parti e trovare il modo di cambiare qualcosa.

Ci siamo spesso soffermati nel vedere come gli animatori rispondono, perché non vengono, perché non hanno voglia di mettersi in discussione e di cambiare ecc. **Noi abbiamo il coraggio di cambiare ER e di farci cambiare da essa?** Non è per nulla banale come situazione.

Attività 4: i buoni propositi

Presentiamo una slide con il riassunto dei temi principali del corso. Quindi ricordiamo brevemente le attività e i punti chiave.

I coordinatori, divisi sempre per parrocchia, ricevono un foglietto come guida e lo compilano scegliendo in cosa impegnarsi per la preparazione imminente di ER.

In questo caso anche i singoli compilano personalmente il proprio foglietto.

Al termine dell'attività chiediamo una condivisione a voce in plenaria in modo che possa essere di aiuto a tutti le proposte di altri coordinatori.

Uno dei ragazzi fissa quello che viene detto in modo da poter poi fare un file word e tenere questi elementi da restituire poi loro tra il materiale.

CONTENUTI

Concludiamo con qualche contenuto e facendo sintesi di tutto il percorso fatto riprendendo semplicemente qualche slide delle altre due serate con i concetti chiave.

Quando come coordinatore ci mettiamo a pensare a cosa chiedere agli animatori dobbiamo anche metterci nei loro panni. Spesso non lo facciamo convinti che quello che gli proponiamo sia alla loro altezza e importante solo per il fatto che noi riteniamo che sia così.

- perché gli animatori non vengono durante l'anno?
- Come vivono il tempo e gli amici?
- perché vogliono fare ER a tutti i costi? Solo perché ci sono gli amici?
- Cosa sono pronti a sopportare e fare pur di esserci?

- Siamo pronti a mettere in conto il fallimento?
- Che tolleranza abbiamo dell'errore?
- Facciamo terrorismo ai ragazzi o siamo padri amorevoli?

Come accompagnare gli animatori nella crescita

Ecco qui alcuni suggerimenti pratici per aiutare i tuoi animatori a crescere:

- **Educali alla formazione.** Sarebbe importante che l'Estate Ragazzi, nonostante duri un lasso di tempo relativamente breve, non diventi solo una parentesi estiva, ma duri tutto l'anno. Ricordalo ai tuoi animatori: per essere quei modelli che i ragazzi tendono ad imitare è necessario che investano anche per la loro formazione durante tutto l'anno e che curino anche il loro percorso di fede. Infatti, non sempre ci troviamo di fronte ad animatori che hanno alle spalle un'educazione cristiana, ma trovandoci in un contesto parrocchiale è fondamentale introdurli ad una spiritualità che li aiuti a capire che l'esempio che offrono ai ragazzi si fonda proprio sul modello di Cristo.

- **Entra nel loro linguaggio.** Interrogali con la tua curiosità e non con fare inquisitorio, poi mettili in ascolto. Entra in punta di piedi nel loro linguaggio per poter stabilire un punto di accesso utilizzando il loro modo di esprimersi. Attento, però, a non imitare l'adolescente: volgarità, registro estremamente basso, tono svogliato e provocatorio sono elementi da evitare ad ogni costo. Comprendere il linguaggio non significa omologarsi: il tuo è, infatti, un ruolo educativo indispensabile per la crescita degli adolescenti e per l'instaurazione di una relazione educativa basata sul valore delle gerarchie.

- **Stabilisci dei limiti.** Va fatto con attenzione e cura. Troppo lassismo sminuisce il riscontro educativo e troppa rigidità impedisce di progredire e crescere. È nell'equilibrio tra regole e libertà che si gioca il proprio ruolo di coordinatore. Metti in chiaro fin dal principio che le regole di Estate Ragazzi non servono per tarpare le ali: sono regole sostenibili, adatte ai tuoi ragazzi e soprattutto che puntano in alto, ad un bene superiore che va oltre il semplice vivere civile. Non scadere nella mediocrità della richiesta, perché l'adolescente la coglierà come tua debolezza alla quale rispondere con la propria presa di posizione. Sii fermo nelle tue decisioni ma saggio nell'applicarle proponendole con progettualità.

- **Dai loro dei compiti.** I ragazzi necessitano di avere dei compiti precisi che scelgono con libertà se eseguire o meno. È importante, infatti, che vengano responsabilizzati: avere delle responsabilità è il passo precedente alla consapevolezza di essere importanti, di conseguenza cresce l'autonomia e la fiducia in sé stessi.

- **Dai loro importanza.** L'adolescente vuole sentirsi voluto bene, vuole sentirsi utile e importante, vuole essere valorizzato e gratificato. Estate Ragazzi deve essere una situazione in cui ognuno si senta accettato e accolto: questo è importante perché fa sì che gli animatori, sentendosi riconosciuti nel loro ruolo, siano incoraggiati ad impegnarsi sempre di più.

- **Cura il gruppo.** I ragazzi hanno bisogno di fare gruppo, e di farlo in un certo modo. Sicuramente il confronto con i loro pari li aiuta a crescere, ma come coordinatore hai gli strumenti per fare in modo che questo confronto sia costruttivo, bello e che riempia la vita dei ragazzi. Capita infatti che le amicizie che si creano all'interno di Estate Ragazzi continuino anche al di fuori di questo specifico contesto, perciò è importante alimentare il confronto e le dinamiche all'interno del gruppo animatori.

Come motivare e responsabilizzare l'animatore

Quali sono le aspettative di un animatore? Quali obiettivi si è posto? Quali sono le sue paure? Cosa lo spinge a mettersi al servizio? Ogni animatore che ti chiede di partecipare all'Estate Ragazzi porta con sé un bagaglio di esperienza vissuta, ognuno è diverso e ha bisogno di dare una risposta a degli interrogativi che magari neanche conosce. Come coordinatore devi, quindi, essere un modello/guida per i ragazzi, aiutandoli a trovare la propria identità da animatori. L'adolescente cerca dei modelli da seguire che non siano troppo distanti da lui, persone da imitare.

Ecco alcuni aspetti che vanno testimoniati agli adolescenti che scelgono di mettersi al servizio di ER.

L'animatore:

- È innanzitutto un **testimone** della fede che comunica, della Chiesa di cui è parte, dell'associazione cui aderisce. Per questo è impegnato ad avere cura della propria fede, a crescere insieme alle persone che gli sono affidate.
- Ha compiuto un personale **cammino di fede** e ha operato scelte importanti: di vita, di studio, di professione. La sua credibilità passa attraverso un'esperienza che personalmente vive con convinzione e con consapevolezza.
- È **capace di relazioni** discrete e propositive: discrete, perché non si sostituisce allo Spirito e alla responsabilità di chi deve compiere le proprie scelte di maturità; propositive, perché la libertà delle persone è suscitata anche dal fascino di stili di vita belli e attraenti e, al tempo stesso, indicati come possibili dalla testimonianza di chi ha già compiuto una parte di cammino.
- Ha scelto il **servizio educativo** non come un impegno fra i tanti, ma come un'esperienza che coinvolge in maniera forte la sua vita, come risposta ad una chiamata al servizio della crescita dei propri fratelli. Educare è un'esperienza affascinante e grande: oggi più che mai sono necessarie persone che scelgano di dedicare un periodo prolungato della loro vita all'educazione dei piccoli.

Un animatore per far crescere un ragazzo deve prima di tutto far crescere sé stesso. Allo stesso modo un animatore non metterà mai in pratica quello che non vede fare dal suo coordinatore. Facendo gruppo ci si aiuta a vicenda e le mancanze di uno possono essere colmate da un altro, e allo stesso tempo possono essere messi in gioco reciprocamente i propri talenti per l'obiettivo comune. La motivazione è, infatti, un fattore dinamico del comportamento che attiva e dirige un organismo verso una meta.

Motivare non vuol dire "ti insegno tutto io; tu ora devi fare questo e questo", ma cercare di spronare gli animatori a lavorare con la propria testa, ad avere delle iniziative.

Tutti, grandi e piccoli, possono sbagliare, ma allo stesso tempo sono degni di ricevere fiducia: spesso gli animatori sono scoraggiati dall'atteggiamento prevaricatore dei grandi o dei coetanei con più esperienza, è importante, quindi, dare a tutti la stessa fiducia sottolineando e gratificando i successi di ciascuno.

La motivazione si riferisce a quattro desideri fondamentali:

1. il desiderio di sicurezza, in un contesto che faccia sentire gli adolescenti protetti;
2. il desiderio di ottenere il riconoscimento delle proprie qualità, attraverso la responsabilizzazione e la gratificazione;
3. il desiderio di ricevere risposte adeguate da parte dei propri simili, attraverso la coesione del gruppo e la condivisione di valori comuni; il desiderio di nuove esperienze.

FASE 4 – VALUTAZIONE e AVVISI

La valutazione la facciamo online girando tra i ragazzi con un QR collegato alla valutazione. Cerchiamo di farlo fare subito prima di andare a casa.

MATERIALE

	Mac e adattatori	
	Ppt + playlist	
	Ricevutario + astuccio per i soldi + scheda iscrizione	
	Fogli di carta + biro	
	Raccoglitori "chiavi in mano"	
	QR per valutazione	

PROBLEM SOLVING

	Foglio con le situazioni di ER (1 per ciascuno)	
	Cartellone + scotch + indelebile per gruppo	
	Post-it di forme o colori diversi per ogni gruppo/parrocchia	
	Foglio per le osservazioni e soluzioni per ogni parrocchia	
	Premi: raccoglitore, mars+twix, dentifricio	

FIERA DELLE IDEE

	Foglietto per sintesi del corso coordinatori	