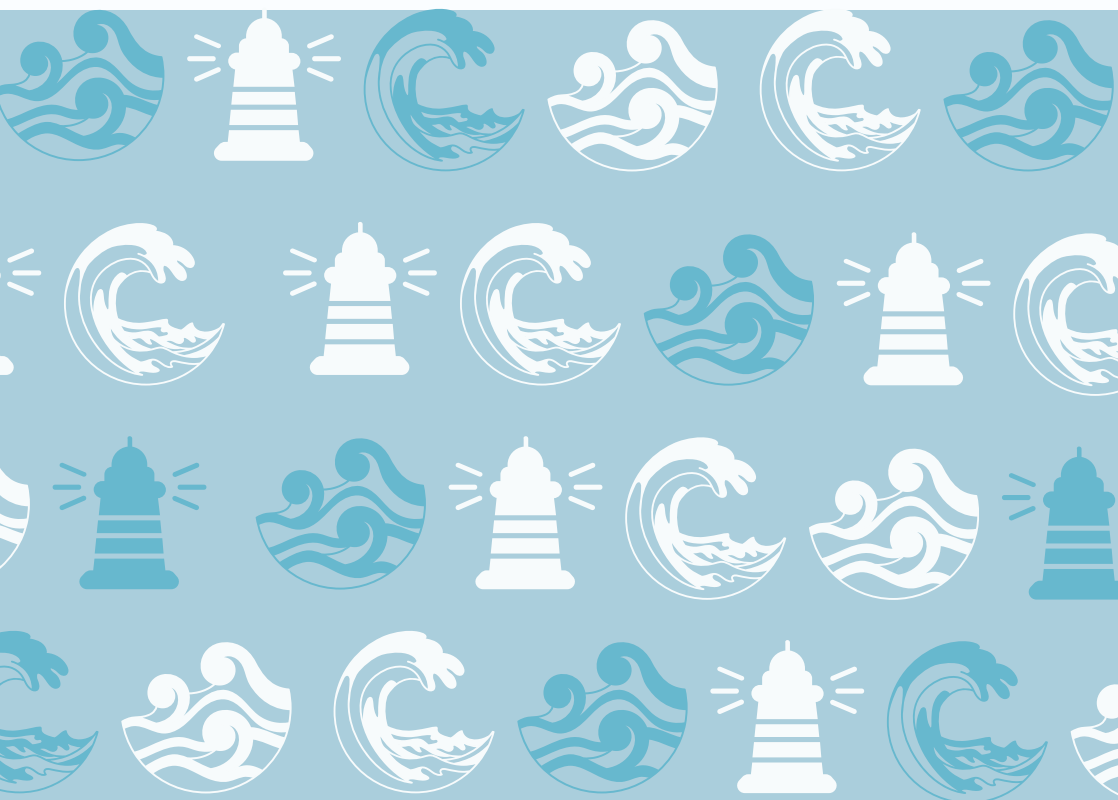




MANUALE

GUIDA PER MENTORI DEI GIOVANI



A cura di:

Autori: Adrianna Madej, Alicia Caravantes González, António Gomes, Celia Ramos Polo, Diana Laura Ciubotaru, Sonia Nociforo, Irene Sánchez de Campos, Judit Núñez García, Marta Kaciuba, Nicola Ferretti, Raluca Ferchiu.

Illustrazioni:

Copyright ed editore:

Fondazione Istituto di attivazione e sviluppo sociale Probstwo 34, Lublino 20-089, Polonia
biuro@iairs.pl
www.iairs.pl

Progetto n. 2021-1-RO01-KA220-YOU-000028760

La pubblicazione è pubblicata nell'ambito del progetto “Mentoring Life: Small waves in the big ocean of change”.



**Funded by
the European Union**

Il sostegno della Commissione Europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Capitolo 1. DETTAGLI DEL PROGETTO

1.1 Descrizione del progetto.....	5
1.2 Descrizione del partner e gruppo target.....	6
1.3 Perché questo progetto? - scopo e obiettivi	8

Capitolo 2. ABILITÀ DI VITA PER I GIOVANI

2.1. Uno stile di vita sano	10
2.1.1. Definizione e concetti base.....	10
2.1.2. Elementi di uno stile di vita sano: alimentazione, sport, gestione del tempo e delle risorse, salute mentale ed emotiva, relazioni sane.....	12
2.1.3. Specificità di questi elementi sui giovani.....	16
2.1.4. Come aiutare i giovani a sviluppare uno stile di vita sano - raccomandazioni per i mentori.....	17
2.1.5. Consigli per costruire uno stile di vita sano.....	22
2.1.6. Conclusioni e Raccomandazioni	29
2.2. Pensiero critico e risoluzione dei problemi.....	31
2.2.1. Definizioni e concetti base.....	31
2.2.2. Specificità di queste competenze sui giovani.....	36
2.2.3. Come aiutare i giovani a sviluppare il proprio pensiero critico.....	38
2.2.4. Come aiutare i giovani a sviluppare le proprie capacità di problem solving.....	42
2.2.5. Conclusioni e Raccomandazioni	50
2.3. Pianificazione della carriera	52
2.3.1. Definizione e concetti base.....	52
2.3.2. Fattori che determinano la scelta professionale e la pianificazione della carriera	54
2.3.3. Programmi di pianificazione della carriera per i giovani.....	57
2.3.4. Come aiutare i giovani a sviluppare la propria pianificazione della carriera.....	59
2.3.5. Conclusioni e Raccomandazioni	62

Capitolo 3. IL PROCESSO DI MENTORING DEI GIOVANI

3.1. Metodologia del mentoring giovanile.....	65
3.1.1. Definizioni e concetti base.....	65
3.1.2. Principi e tipologie di mentoring.....	67
3.1.3. Specificità del mentoring dei giovani.....	70
3.1.4. Metodi innovativi sul mentoring.....	73
3.1.5. Conclusioni.....	76
3.2. Dinamiche di gruppo nel lavoro con i giovani.....	78
3.2.1. Definizioni e concetti base.....	78
3.2.2. Principi e tipologie di dinamiche di gruppo.....	79
3.2.3 Specificità delle dinamiche di gruppo con i giovani	82
3.2.4. Metodi innovativi.....	84
3.2.5. Conclusioni e Raccomandazioni	86

Indice

3.3. Comunicazione e facilitazione visiva.....	87
3.3.1. Comunicazione	87
3.3.2. Il processo comunicativo nel lavoro con i giovani.....	88
3.3.3. Facilitazione grafica.....	92
3.3.4. La facilitazione visiva nella pratica.....	94
3.3.5. Come migliorare il processo di mentoring attraverso un'adeguata comunicazione e facilitazione visiva.....	99
3.3.6. Conclusioni.....	100
3.4. Metodi di motivazione nel lavoro con i giovani.....	
3.4.1. Definizioni e concetti base.....	101
3.4.2. Metodi innovativi per motivare i giovani.....	103
3.4.3. Come migliorare la motivazione dei giovani al coinvolgimento attivo - raccomandazioni per i mentori.....	105
3.4.5. Conclusioni.....	107
Bibliografia.....	111
Allegati.....	



1. DETTAGLI DEL PROGETTO

1.1. descrizione del progetto

L'esigenza da cui è partito questo progetto è stata quella degli animatori giovanili, i quali, a seguito di un confronto e di un'analisi SWOT, hanno riscontrato di aver bisogno di essere guidati nei cambiamenti che motivano i giovani e soprattutto nell'offrire loro una strategia di intervento molto mirata sui loro bisogni attuali. Da qui siamo partiti per studiare i bisogni dei giovani durante la pandemia di Covid-19, scoprendo un tema di cui si comincia già a discutere a livello europeo ovvero che, oltre alla crisi sanitaria e a quella economica, stiamo sull'orlo di una crisi di salute mentale (secondo i rapporti dell'OMS, la percentuale di attacchi di panico, disturbi d'ansia e depressione è aumentata notevolmente, dall'anno scorso ad oggi, solo tra i giovani, e le malattie esistenti sono diventate più gravi - con depressione stati e pensieri suicidi). Altre statistiche dell'OMS identificano la depressione come una delle principali cause di disabilità o difficoltà tra adolescenti e giovani, limitando la loro capacità di raggiungere il loro pieno potenziale da adulti. Lo stesso studio spiega, inoltre, che la maggior parte dei problemi psicologici e sociali rimangono non diagnosticati, peggiorando nel tempo, e la distanza temporale tra l'esordio delle difficoltà adolescenziali e l'accesso alle cure specifiche è di circa 11 anni (durante i quali si acquisiscono episodi di discriminazione, esclusione, disoccupazione, difficoltà relazionali). A livello giovanile, possiamo rispondere alla soluzione di questo problema attraverso un approccio strategico, che faccia concentrare i giovani su ciò che possono controllare e sulla riduzione, quanto più possibile, delle incertezze. Le abilità di vita che più aiutano a ritrovare il senso di controllo sono innanzitutto quelle progettuali (e la parte professionale gioca un ruolo molto importante), mantenere uno stato di equilibrio (alimentare, sportivo, mentale, emotivo e relazionale) e sviluppare il pensiero critico, affinché i giovani siano influenzati il meno possibile dal "bombardamento" di informazioni (non proprio vere) su tutti i canali online. Il progetto risponde anche al bisogno dei giovani di imparare a identificare un problema a livello sociale e come intervenire con iniziative facilmente realizzabili.

1.2. Partners e target group

GAMMA INSTITUTE

Scopo dell'Istituto per la Ricerca e lo Studio della Coscienza Quantica - Gamma Institute, è la promozione, lo sviluppo, la ricerca e l'iniziativa di attività nel campo della psicologia, della psicoterapia e della salute mentale. Gamma si rivolge a tirocinanti, ragazzi e specialisti internazionali attraverso programmi di formazione, workshop, servizi psicologici, consulenza e cooperazione internazionale.



CEIPES

CEIPES – Centro Internazionale per la Promozione dell'Educazione e lo Sviluppo è un'organizzazione senza scopo di lucro fondata nel 2007 con sede a Palermo, Italia. Il CEIPES ha esperienza in materia di istruzione, trasferimento di innovazione e gestione di progetti in diversi programmi europei che affrontano l'istruzione e lo sviluppo delle capacità di diversi target groups, dai giovani agli adulti, dalle donne ai disoccupati, ai migranti e ai gruppi svantaggiati.



IAiRS

IAiRS - "Istituto di animazione e sviluppo sociale", la ONG di Lublino opera dal 2012. Attraverso le azioni, cerchiamo di avviare e sostenere attività mirate allo sviluppo armonioso di gruppi e individui, sulla base di valori, cittadinanza e prosocialità. A questo Infine, miriamo a identificare le sfide che emergono con i cambiamenti e le esigenze della società e rispondiamo ad esse utilizzando metodi di educazione non formale, plasmando le competenze necessarie per partecipare attivamente e realizzare responsabilmente il proprio potenziale nel campo della vita personale e professionale.



Fondazione ASPAYM Castilla y León

La Fondazione ASPAYM Castilla y León opera dal 2004 a Castilla y León. I suoi obiettivi principali sono promuovere l'autonomia, la parità di diritti e opportunità e aumentare la qualità della vita delle persone con disabilità fisiche, consentendo loro una significativa integrazione sociale. ASPAYM CyL ha un dipartimento giovanile focalizzato sulle attività con i giovani. Questo dipartimento è membro attivo del Consiglio Regionale della Gioventù di Castilla e Leon, e fa anche parte del Consiglio Permanente della Gioventù della Provincia di Valladolid, di cui ASPAYM è membro.



COMPACTING

Compacting è una piattaforma di empowerment per coloro che cercano di acquisire o migliorare competenze personali e/o professionali per svilupparsi come cittadini, persone ed esseri umani. L'obiettivo è promuovere e sostenere lo sviluppo delle competenze personali e professionali attraverso servizi di consulenza e formazione in ambiti quali: istruzione, cultura, sport, salute e benessere a livello nazionale e internazionale. Il target group di Compacting sono istituzioni, organizzazioni e aziende, pubbliche e private, nazionali e internazionali, nonché privati.



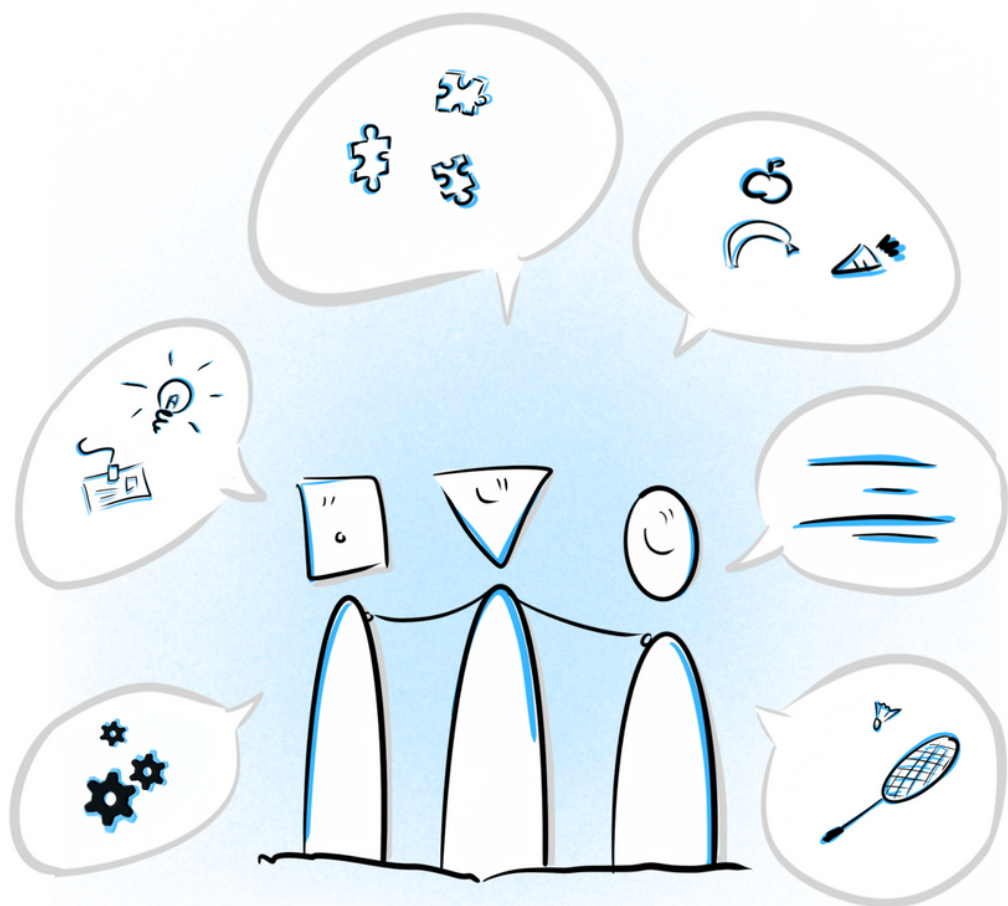
Il **target group** a cui si rivolge questo progetto è costituito da:

- **Giovani** che necessitano di sviluppare pensiero critico e capacità di problem solving a livello personale e comunitario, che vogliono apprendere cosa significa uno stile di vita sano.
- **Organizzazioni giovanili** che hanno bisogno in questo periodo (quando l'incertezza su come implementare le attività è molto alta) di trovare modi per motivare i giovani a essere attivamente coinvolti nella ricostruzione della loro comunità.

1.3. Perché questo progetto? Scopo e obiettivi

Lo **scopo principale** del progetto "Mentoring Life: Small waves in the big ocean of change" è quello di **aumentare il tasso di coinvolgimento attivo dei giovani nel cambiamento sostenibile**, che riguarda sia l'indipendenza che il processo decisionale nella vita indipendente, nonché la risoluzione di problemi a livello della comunità in cui vivono. Questo obiettivo principale sarà raggiunto attraverso 3 obiettivi specifici:

- **O1. Aumentare la capacità di coinvolgere 1000 giovani provenienti da 5 paesi europei** (Romania, Italia, Spagna, Portogallo e Polonia) in cambiamenti sostenibili a livello personale e sociale, sviluppando il pensiero critico e capacità di problem solving, implementando e mantenendo uno stile di vita sano (fisico, mentale, emotivo e relazionale) e pianificando il percorso formativo e professionale, durante un processo di mentoring della durata di 6 mesi.
- **O2. Aumentare la qualità delle attività di mentoring e orientamento per i giovani**, formando 50 operatori giovanili provenienti da 5 paesi europei nell'attuazione di programmi di cambiamento sostenibile e sviluppando una metodologia innovativa per cambiare e sviluppare capacità di pensiero critico, stile di vita sano e pianificazione della carriera per i giovani. Questo obiettivo sarà raggiunto attraverso due mezzi:
 1. Formare giovani lavoratori che diventino mentori per i giovani e creare il contesto in cui attuare per 6 mesi un programma di cambiamento per i giovani;
 2. Creare una raccolta di tutorial per facilitare il lavoro degli animatori giovanili e trasmettere il messaggio dei giovani, in modo che possano riceverlo, comprenderlo e integrarlo nella vita quotidiana.
- **O3. Aumentare la capacità di 5 organizzazioni europee** (Gamma Institute, dalla Romania; CheckIn Association, dal Portogallo; CEIPES, dall'Italia; Aspaym Castilla y Leon, dalla Spagna; e IAiRS, dalla Polonia) nell'offrire attività con un alto livello di qualità, rivolte agli animatori giovanili (attraverso la metodologia di mentoring innovativa) e ai giovani (attraverso il programma di cambiamento sostenibile), nell'ottica di cambiare il modo in cui si organizzano le attività per i giovani. Questo obiettivo porterà anche al rafforzamento del partenariato strategico delle 5 organizzazioni partner nel campo della gioventù e all'elaborazione di una strategia longitudinale a livello organizzativo.



2. ABILITÀ DI VITA PER I GIOVANI

2.1. Uno stile di vita sano

2.1.1. Definizione e concetti di base

Innanzitutto, vale la pena definire cosa intendiamo per stile di vita sano, che secondo Del Águila (2017) si riferisce a un insieme di comportamenti o atteggiamenti quotidiani che le persone mettono in atto per mantenere il proprio corpo e la propria mente in modo adeguato. A sua volta, secondo Sanitas (2017), **l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) definisce la salute come uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, il che implica che questo concetto vada oltre l'esistenza o meno di una malattia o di un'altra.** Pertanto, più che di vita sana, dovremmo parlare di stile di vita sano, che comprende una serie di dimensioni quali l'alimentazione, l'esercizio fisico, la prevenzione sanitaria, il lavoro, il rapporto con l'ambiente e l'attività sociale.

Pertanto, è possibile distribuire gli stili di vita sani dividendo le seguenti dimensioni:

- **Mangiare sano:** Mangiare, oltre ad essere una necessità, è un piacere che deve essere adattato ai nostri gusti e alle nostre caratteristiche. Le decisioni che prendiamo quando si tratta di mangiare si basano sulle nostre conoscenze, emozioni e capacità, e il tutto è fortemente influenzato dall'ambiente in cui viviamo. La popolazione giovane che più rischia di soffrire di malattie legate ad una cattiva alimentazione è quella studentesca, a causa dei frequenti cambiamenti nello stile di vita (Cortés, 2021): alcune delle principali cause di cattiva alimentazione per gli studenti sono la mancanza di tempo e le scarse risorse economiche disponibili.
- **Attività fisica:** una mente sana inizia da un corpo sano. Una parte importante per raggiungere gli obiettivi di fitness è avere un buono stato di salute mentale. Tuttavia, partecipare allenarsi e avere aspirazioni salutari non richiede solo una buona salute mentale. L'intero processo sviluppa la salute mentale in modo positivo e i piani di fitness e salute sono ampiamente sottovalutati e trascurati quando si tratta della loro efficacia nel porre rimedio ai problemi di salute mentale (Atkinson, 2017). L'attività fisica associa molteplici benefici per la salute per tutte le persone. Tuttavia, sempre più persone non si muovono abbastanza e ciò è dovuto, in gran parte, al fatto che abbiamo cambiato il nostro stile di vita verso un modello più sedentario. Essere una persona fisicamente attiva è molto importante per mantenere e migliorare la salute, previene molte delle malattie croniche più frequenti e ne migliora l'evoluzione quando già le si soffre. Inoltre, l'attività fisica è stata collegata alla felicità. In uno studio interculturale condotto su 15 paesi europei, è stata analizzata l'associazione tra attività fisica e felicità: la conclusione raggiunta è stata che, maggiore è l'attività fisica svolta, maggiori sono i livelli di felicità (Richards et al., 2015).
- **Benessere emotivo e cambiamento in ambito psicologico, nonché mentale ed emotivo:** stato di benessere emotivo e psicologico, necessario per mantenere e sviluppare le capacità cognitive, le relazioni sociali e per affrontare le sfide personali e professionali della vita quotidiana. Stress, stanchezza, irascibilità, ansia sono, tra gli altri, alcuni dei segnali che indicano che lo stato mentale non è del tutto sano.

- **Attività sociali:**

- **Relazioni con amici/gruppo di pari o nuovi gruppi:** Le relazioni sociali sono un aspetto fondamentale per la salute dell'essere umano e, di conseguenza, per un invecchiamento in buona salute. L'isolamento sociale può portare a un declino graduale e irreversibile delle capacità fisiche e mentali, comprese la disabilità fisica e la demenza.
- **Rapporti con la famiglia:** La famiglia è l'insieme di persone legate da vincoli consensuali, legali o di sangue, responsabili della formazione dei suoi membri, in particolare di quella dei figli, fornendo stabilità emotiva che avrà un impatto per tutta la loro vita. Il buon funzionamento familiare è un fattore protettivo contro i fattori di rischio, in particolare in gioventù, aiutando gli adolescenti prima che sviluppino problemi che potrebbero compromettere la loro salute (Esteves et al., 2020).
- **Relazioni:** Quando si parla di relazioni e di amore nell'adolescenza, non bisogna dimenticare che si tratta di una fase della vita in cui avvengono un gran numero di scoperte e cambiamenti, a livello personale e sociale. Una caratteristica importante dell'amore negli adolescenti è che hanno un condizionamento sociale molto elevato (Morales & Díaz, 2013), dovuto alle norme sociali, nonché al modello educativo ricevuto a casa.

Durante la giovinezza, la maggior parte degli adolescenti inizia relazioni sentimentali che aumentano gradualmente con l'età: nello specifico, si ritiene che lo sviluppo romantico normativo inizi nella prima adolescenza, cioè tra gli 11 e i 13 anni (González & Molina, 2018), sebbene questo coinvolgimento romantico sia più precoce nelle ragazze che nei ragazzi.

2.1. Uno stile di vita sano

2.1.2. Elementi di uno stile di vita sano: alimentazione, sport, gestione del tempo e delle risorse, salute mentale ed emotiva, relazioni sane

Dopo aver definito tutti quegli elementi che hanno a che fare con uno stile di vita sano, in questa sezione approfondiremo tutti gli aspetti che compongono e influenzano ciascuno di essi da una prospettiva olistica e integrativa poiché, come affermato da Mazas et al. (2015), il benessere desiderato si ottiene attraverso abitudini sane che derivano da un adeguato adattamento e integrazione delle dimensioni fisica, mentale, sociale, spirituale ed emotiva a qualsiasi livello di salute o malattia.

Secondo Ojani (2021) *Un'alimentazione sana* richiede l'assunzione di quantità adeguate di nutrienti essenziali ed evitando o riducendo l'assunzione di tutte le sostanze tossiche che danneggiano il nostro organismo e costituiscono un fattore di rischio per una serie di disturbi e malattie. **L'Organizzazione Mondiale della Sanità** (2018) *indica che seguire una dieta sana aiuta a proteggerci da malattie non trasmissibili come malattie cardiovascolari, diabete, osteoporosi e alcuni tipi di cancro; inoltre ci protegge dai disturbi legati all'alimentazione come anoressia e bulimia e previene il rischio di obesità, colesterolo, pressione alta e regola i livelli di glucosio*. Queste abitudini alimentari dovrebbero accompagnarci durante tutto il nostro ciclo di vita.

Per garantire una corretta alimentazione è necessario tenere conto di una serie di **fattori**:

- Ridurre il consumo di alimenti trasformati.
- Includere proteine a colazione per favorire livelli di glucosio nel sangue stabili durante tutta la giornata. Va inoltre notato che gli alimenti a basso indice glicemico come proteine e carboidrati complessi sono consigliati per favorire livelli stabili di glucosio nel sangue.
- Bere molta acqua pura e mangiare molta frutta e verdura, legumi, cereali integrali, pesce e (se si mangiano) cercare di consumare carne e latticini biologici, coltivati localmente quando possibile.
- Evitare bevande zuccherate, cibi grassi, fritti, cibi spazzatura e trasformati (Kemper & Shannon, 2007).

Una corretta alimentazione attraverso un'adeguata assunzione di nutrienti essenziali favorisce un umore sano, poiché i nutrienti sono essenziali per la produzione ottimale di neurotrasmettitori che alterano l'umore, come la serotonina.

L'esercizio fisico provoca cambiamenti sia nella mente che nel corpo. García e Vanesa (2013) alludono al fatto che numerosi studi suggeriscono che l'esercizio fisico aumenti i livelli di alcune sostanze chimiche cerebrali (neurotrasmettitori) legate all'umore. Questa attività fisica riduce la tensione muscolare, si rilassa, aiuta a migliorare il sonno e i livelli di cortisolo, l'ormone prodotto dallo stress, poiché, come affermano Pedersen e Salina (2015), l'esercizio fisico produce il rilascio di endorfine (beta-endorfine) che riducono ansia, depressione e stress, producendo una sensazione di benessere e relax. Allo stesso modo, come sottolineano gli stessi autori, le fibre nervose che trasmettono il dolore vengono inibite, con l'attività fisica

che agisce come “analgesico naturale”. Inoltre, la pratica fisico-sportiva, purché regolare e adeguata alla nostra condizione fisica, ha effetti anche sulle prestazioni cognitive, migliorando aspetti di natura essenziale come l’attenzione e la memoria (Pertusa et al., 2018).

Infine, studi su bambini e adolescenti (Ekeland et al., 2004) mostrano che un’attività fisica regolare di media intensità migliora l’umore, l’autostima, l’immagine di sé e influenza positivamente i sentimenti di malessere e apatia.

Il sonno è una componente essenziale quando parliamo di salute, poiché secondo autori come Miró et al. (2002), esiste una stretta interrelazione tra esso e lo stato generale di salute fisica e mentale di una persona. Dormire troppo poco o una scarsa qualità del sonno incide negativamente sulla salute e aumenta il rischio di depressione, ansia o problemi legati all’abuso di droghe. Tuttavia, grazie al sonno, il cervello produce un’importante attività neuronale che rende possibili i processi di consolidamento della memoria e una migliore prestazione al risveglio.

Pertanto, migliorare l’igiene del sonno attraverso attività e abitudini positive avrà un grande impatto sulla salute di una persona, migliorando l’umore e creando le condizioni per un sonno ristoratore (Kemper e Shannon, 2007). Alcune delle abitudini che migliorano l’igiene del sonno sono:

- Usare il letto solo per dormire o per attività rilassanti.
- Garantire che la camera da letto si mantenga buia e fresca.
- Fare un bagno caldo prima di andare a letto.
- Ascoltare musica rilassante.
- Leggere libri positivi o stimolanti o scrivere in un diario prima di andare a dormire.
- Evitare cene abbondanti e consumo di alcol prima di andare a dormire.
- Stabilire una routine del sonno positiva, ad esempio cercando di andare a dormire alla stessa ora.
- Evitare esercizi fisici intensi prima di andare a dormire.
- Spegnere o mettere i tuoi dispositivi mobili in modalità aereo quando vai a letto (Bucay, 2017).

Quando si tratta di igiene del sonno, dobbiamo tenere conto dell’alimentazione, poiché esistono sostanze che agiscono sul sistema nervoso centrale e hanno un effetto diretto su di esso, come la caffeina. Esistono invece alimenti che lo agevolano, poiché favoriscono la sintesi di serotonina e melatonina. Questi alimenti includono carboidrati, vitamina B6 e magnesio in generale e in particolare:

- Cereali e derivati: riso, pasta, pane, cereali, mais dolce, germe di grano, avena, segale, cous cous.
- Legumi: fagioli, lenticchie, ceci, soia.
- Verdure: piselli, fagiolini, pomodoro, patate, aglio, lattuga, cipolla, melanzane, sedano, patate dolci.
- Frutta: nocciola, banana, prugna, noci, frutto della passione, fichi, melone, datteri, avocado.
- Bevande: latte, birra, valeriana, fiori di tiglio, melissa o camomilla.

2.1. Uno stile di vita sano

- Altro: miele, zucchero, anice, noci e cioccolato.

La **prevenzione di abitudini dannose per la salute** come il consumo di tabacco, alcol e droghe è fondamentale per diversi motivi. Come avverte la Società scientifica spagnola per lo studio dell'alcol, dell'alcolismo e delle altre dipendenze da droghe (2014), l'uso e l'abuso di alcol e droghe ha un impatto molto negativo ai seguenti livelli:

- **Biologico:** cambiamenti nel funzionamento del cervello.
- **Psicologici:** cambiamenti cognitivi, comportamentali ed emotivi.
- **Sociale:** familiare, economico, lavorativo e giuridico.

Come abbiamo spiegato in dettaglio, tutte queste dimensioni hanno una forte influenza sul benessere emotivo e psicologico. Il benessere emotivo è inteso come uno stato di salute mentale che contribuisce a creare sentimenti di ottimismo, fiducia, impegno, felicità e senso di autocompiacimento nelle persone. Pertanto, lo stesso benessere emotivo contribuisce a migliorare la nostra salute e quando ci sentiamo bene siamo più motivati ad adottare stili di vita più sani.

Ma cosa sappiamo delle emozioni e del benessere emotivo? Proviamo emozioni quando reagiamo a qualcosa che accade intorno o dentro di noi. Vale la pena notare che tutte le emozioni sono necessarie, quindi è importante sentirle ed esprimerle. Alcune emozioni fanno parte del nostro benessere, ci aiutano a stabilire legami, a realizzare progetti, a gestire lo stress e a migliorare le relazioni sociali e la salute. Queste emozioni dovrebbero essere incoraggiate perché aumentano la nostra creatività e ci aiutano ad andare avanti. Altre emozioni ci aiutano a ristabilire l'equilibrio, ad accettare la perdita e il cambiamento, a reagire, a proteggerci, a cercare soluzioni a determinati problemi o situazioni della vita. È importante accettare ed esprimere queste emozioni, ma è altrettanto importante non trattenerle più a lungo del necessario.

È ormai noto come il benessere emotivo sia correlato all'adattamento positivo e alla capacità di affrontare le avversità, oltre ad essere associato ad una riduzione dei fattori di rischio legati ai problemi di salute mentale (Dienel & Tay, 2015; Weare, 2015), che dipenderà da molte variabili, compreso l'equilibrio tra le capacità di adattamento e i fattori di stress che le persone devono affrontare.

Per far fronte a tutti questi fattori, è necessario fornire risorse positive di coping e cura, poiché è il modo in cui gestiamo le nostre emozioni che influenzerà il modo in cui pensiamo, agiamo e ci relazioniamo con gli altri. Inoltre, ecco alcuni consigli e accorgimenti per ottenere e mantenere il benessere:

- **Connettiti con te stesso:** sii consapevole di ciò che stai vivendo, di ciò che accade in ogni dato momento, di quali sono le tue emozioni e di come ti senti. Questo ti aiuterà a conoscerti meglio e a goderti di più ciò che ti circonda. Alla fine della giornata, trascorri un po' di tempo pensando a tutto quello che ti è successo e cerca di trarre il lato positivo dalla situazione.

- **Connettiti con gli altri:** interagire con chi ti circonda è positivo quando si tratta di cambiare emozioni, sentimenti ed esperienze, oltre ad esprimere emozioni positive, che ti aiuteranno a favorirle. Condividere ciò che provi ti aiuta anche ad affrontare meglio i problemi, quindi è importante chiedere aiuto alle persone di cui ti fidi e fare affidamento sulle persone intorno a te. Essere gentili o compiere piccoli gesti come sorridere o dire grazie contribuisce anche al benessere emotivo. Infine, aiutare, sostenere e lavorare con gli altri con un obiettivo comune è positivo per migliorare il nostro benessere emotivo, oltre a contribuire a rafforzare o costruire relazioni sociali.
- **Connettiti con l'ambiente:** goditi l'ambiente fermandoti a guardare ciò che hai intorno e impara a valorizzarlo. Gli spazi verdi e la natura migliorano il nostro umore e fare attività all'aria aperta apporta numerosi benefici per il benessere emotivo. Le risorse possono essere tante anche nel tuo stesso quartiere, quindi, trova le risorse e le attività che sono più vicine a te e che possono aiutarti a stare meglio: parchi, centri diurni, centri culturali, biblioteche, associazioni, strutture sportive.

2.1. Uno stile di vita sano

2.1.3. Specificità di questi elementi sui giovani

Sebbene la giovinezza sia generalmente considerata un periodo di buona salute generale e di buona salute mentale e la maggioranza dei giovani non soffre di alcun tipo di disturbo mentale, è anche il periodo della vita in cui si manifestano i disturbi mentali più gravi (Casañas & Lalucat, 2018). Secondo un rapporto dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS, 2018), la maggior parte dei disturbi mentali con esordio nell'adolescenza non vengono né rilevati né trattati e le conseguenze, se non vengono contrastati in questa fase, si estendono all'età adulta. Per questo motivo, l'OMS riconosce i problemi di salute mentale come uno dei principali problemi di salute che affliggono attualmente i giovani. A.F. Jorm ha introdotto il concetto di Mental Health Literacy (Jorm et al., 1997), definendolo come l'insieme di "conoscenze e credenze sui disturbi mentali che aiutano il loro riconoscimento, gestione o prevenzione": studi recenti hanno dimostrato che l'applicazione della Mental Health Literacy sugli adolescenti aumenta la loro salute mentale e migliora il loro benessere emotivo e la loro resilienza (Chisholm et al., 2016; Corrigan et al., 2012). Per quanto riguarda la salute fisica, la giovinezza è un periodo che determina in gran parte la salute nella popolazione di mezza età e nella vecchiaia; pertanto, acquisire buone abitudini di attività fisica tra i 15 e i 24 anni è indice che si godrà di buona salute nelle fasi successive, mentre i giovani sedentari hanno maggiori probabilità di soffrire di diabete e ipertensione man mano che crescono (Álvarez, 2022). Pertanto, l'Organizzazione Mondiale della Sanità (2020) raccomanda che le persone di età compresa tra 5 e 17 anni svolgano almeno 1 ora di attività fisica da moderata a intensa 3 giorni a settimana. Gli adulti di età compresa tra 19 e 64 anni dovrebbero svolgere 2,5 e 5 ore di attività fisica aerobica con intensità moderata o tra i 75 e i 150 minuti con intensità vigorosa.

Il mantenimento di una vita sana non si ottiene solo attraverso l'attività fisica, ma anche attraverso l'influenza di molte altre variabili, comprese le abitudini alimentari. Per quanto riguarda la sana alimentazione, va sottolineato che le abitudini alimentari si acquisiscono durante l'infanzia (determinate in gran parte dalla famiglia e dall'ambiente di ciascuna persona) e si radicano nell'adolescenza e nella giovinezza. La dieta dei giovani rappresenta una sfida particolare, poiché si trovano in una fase vitale con numerosi cambiamenti emotivi, fisiologici e anche ambientali: tutto ciò determinerà modelli alimentari che, in molti casi, verranno mantenuti per tutta la vita (Sicart, 2009).

Per quanto riguarda le abitudini tossiche tra i giovani, l'uso di sostanze psicoattive legali e illegali è un problema quasi universale, che mostra sempre di più un primo contatto in tenera età (Pérez, 2019) ponendo, così, grandi sfide nelle funzioni pubbliche: ad esempio, generare programmi e progetti che consentano la prevenzione e la mitigazione di tali sostanze. Il fenomeno dell'alcolismo, del tabagismo e dell'uso di altre sostanze psicoattive rappresenta una vera sfida al progresso basato sul paradigma dello sviluppo umano, dei diritti umani e della salute. L'uso di tali sostanze nei giovani è influenzato dalla principale rete di sostegno, ovvero la famiglia, per cui è necessario lavorare e rafforzarne i principi e i valori, facendo sì che la comunicazione sia la via giusta per risolvere eventuali conflitti al suo interno. Per Pérez (2019), nell'ambiente familiare è importante anche rafforzare le capacità di coping di base, al fine di scoprire i punti di forza e le competenze del giovane e di aumentarne il livello di autostima.

2.1.4. Come aiutare i giovani a sviluppare uno stile di vita sano – raccomandazioni per i mentori

Per affrontare queste raccomandazioni su come i giovani possono avere uno stile di vita sano, ci concentreremo su diverse aree che potrebbero essere indicative. Tali ambiti riguarderebbero l'attività fisica, l'alimentazione, la salute mentale e le cattive abitudini nella vita quotidiana degli adolescenti.

Per quanto riguarda l'attività fisica, l'Organizzazione Mondiale della Sanità (2022) formula una serie di raccomandazioni per i giovani: in generale, si ritiene che dovrebbero svolgere un minimo di 60 minuti di attività fisica moderata o vigorosa al giorno. Quando si fanno più di 60 minuti di attività fisica, si hanno ulteriori benefici per la salute dell'adolescente (Richards et al., 2015; Sicart, 2009): in particolare, è consigliabile che l'attività svolta sia prevalentemente aerobica perché i benefici che apporta sono più elevati (OMS, 2022).

Per quanto riguarda la sana alimentazione dei giovani, alcune **raccomandazioni generali** sono le seguenti:

- Stabilire e rispettare un programma dei pasti: in tal senso è importante cercare di evitare cibi che contengano molte calorie e pochi nutrienti (Sicart, 2009).
- Consumare latticini (ideali per l'apporto di calcio per le ossa) e cibi ricchi di carboidrati (che sono la nostra principale fonte di energia: in particolare cereali e legumi).
- Mangiare in un ambiente tranquillo (Sicart, 2009), evitando distrazioni durante il pasto e tenendo conto dell'importanza di mangiare lentamente per una buona digestione.
- Mangiare cibi diversi: è consigliabile mangiare tutti i tipi di cibo senza abusarne.
- Inoltre, condividere buone abitudini alimentari con chi ci sta intorno, ad es. familiari, amici o partner, potrebbe aiutare a essere più perseveranti (OMS, 2022).

Un'altra questione molto importante in questa fase vitale è la **salute mentale**. L'Organizzazione Mondiale della Sanità (2021) mette in guardia sulla notevole influenza dei disturbi mentali sull'adolescenza: nello specifico, evidenzia che un adolescente su sette tra i 10 e i 19 anni soffre di qualche tipo di disturbo mentale. L'adolescenza è una fase in cui si subiscono molti cambiamenti a livello fisico, emotivo e sociale, il che fa sì che diventi una fase vulnerabile fino a soffrire di qualche problema associato alla salute mentale (Muñoz, 2020; Sicart, 2009). Sarebbe opportuno educare gli adolescenti all'apprendimento socio-emotivo e al benessere psicologico per ridurre questa allarmante probabilità. Per questo motivo è necessario sviluppare e realizzare programmi, progetti e interventi in questo ambito che incoraggino i giovani ad approfondire la conoscenza delle buone abitudini e dello stile di vita sano in generale, e della salute mentale in particolare.

Alcune **raccomandazioni utili**, citate dall'Hospital Clínic di Barcellona, per prevenire problemi di salute mentale durante l'adolescenza sarebbero:

2.1. Uno stile di vita sano

- Svolgere attività fisica e mantenere una dieta equilibrata (seguendo le raccomandazioni precedenti).
- Avere un ritmo di sonno adeguato: nel caso dei giovani, si consigliano dalle 8 alle 9 ore al giorno.
- Non consumare sostanze tossiche che possano influenzare lo sviluppo cognitivo dell'adolescente.
- Appartenere ad un gruppo di pari in cui le relazioni sono sane: è importante poter condividere esperienze con gli amici per raggiungere un adeguato benessere emotivo.
- Avere un programma di compiti e portarlo a termine: questo è molto utile per evitare situazioni stressanti causate da compiti imprevisti o sovrapposti.
- Dedicare tempo a te stesso per praticare le attività del tempo libero che più ti piacciono e ti rilassano.

L'adolescenza è una fase in cui vengono scoperte e utilizzate molte sostanze dannose per la salute dei giovani (Pérez, 2019): queste possono essere legali o meno, ma entrambe sono dannose nel breve, medio e soprattutto a lungo termine per gli adolescenti.

La Società Valenciana di Psichiatria (2019) evidenzia che alcol, tabacco, cannabis e cocaina sono le droghe più consumate dagli adolescenti tra i 14 e i 18 anni. Inoltre mette in guardia contro il rischio che gli adolescenti non abbiano un'idea reale di cosa significhi fare uso di queste sostanze a breve e lungo termine. Considerando l'attuale probabilità di dipendenza da questo tipo di sostanze da parte dei giovani, è importante disporre di un buon piano di prevenzione (Muñoz, 2020; Pérez, 2019) per evitarne il consumo.

Alcune linee guida preventive per l'uso di sostanze tossiche, sviluppate dalla Società Psichiatrica Valenciana (2019), sono le seguenti:

- Informare i giovani sugli svantaggi del consumo di droga.
- Incoraggiare gli adolescenti a impegnarsi in attività extrascolastiche che li motivino e creino uno stato di benessere con se stessi.
- Fornire supporto psicologico agli adolescenti e informarli della sua utilità e necessità.
- È importante che le famiglie conoscano il gruppo di pari in cui si inserisce l'adolescente per avere una visione più obiettiva delle sue effettive possibilità di consumo (Pérez, 2019).
- Praticare il rinforzo positivo con gli adolescenti.
- Sviluppare il pensiero critico nell'adolescente affinché abbia maggiore consapevolezza nel processo decisionale relativo a questo problema: cioè, possa sfuggire alla pressione sociale.
- Cercare di non proteggere eccessivamente gli adolescenti in modo che non agiscano in modo impulsivo, provocati da "capricci" o "vendette".

- Essere consapevoli che gli adolescenti sono molto malleabili e prendono come riferimento gli adulti che li circondano (Pérez, 2019): è quindi molto importante che queste sostanze non vengano consumate in casa.
- Essere in grado di osservare i segnali d'allarme che gli adolescenti ci trasmettono.

L'importanza del cambiamento in termini di stile di vita - raggiungere uno stile di vita sano

Uno stile di vita sano è importante perché fornisce anche le basi per una vita equilibrata e più lunga. Eric Plasker nel suo libro “The 100 Year Lifestyle” (2007) parla di longevità e di come i cambiamenti nello stile di vita (in tutte le dimensioni sopra descritte) possano contribuire a una vita appagante, senza gravi malattie durante l'arco della vita. Lo stile di vita inizia durante l'infanzia, è impostato dalla famiglia e ha una trasmissione transgenerazionale, ma nell'adolescenza e nella prima fase della vita diventa una decisione che tutti prendono-continuare intuitivamente lo stile di vita impresso dall'infanzia o impegnarsi in un processo di cambiamento consapevole, con alcuni obiettivi legati alla salute. Plasker ha sviluppato in tal senso un intervento per cambiare lo stile di vita, secondo alcuni studi legati alla longevità e alla salute. In questo piano di intervento si descrivono alcuni principi generali da seguire per poter vivere 100 anni in modo sano e appagante:

Principio di cambiamento #1: il cambiamento è facile. Pensare al cambiamento è difficile.

Mentre qualcuno pensa a cosa vuole cambiare, la vita può sembrare difficile. In effetti, l'oscillazione tra crisi e motivazione legata alla qualità della vita può mantenere la persona su delle montagne russe emotive. Ma, una volta assunto l'impegno per il cambiamento, la persona scoprirà che molte delle cose che ha affrontato si sistemeranno facilmente. Le attività e le scelte che non sono in linea con il miglioramento della vita perderanno il loro fascino.

Principio di cambiamento #2: il cambiamento avviene una scelta alla volta. Pensa al progresso, non alla perfezione.

Mentre noi, come persone, impariamo come apportare i cambiamenti che supporteranno la nostra vita migliore oggi e in futuro, una cosa importante da ricordare è che potremmo non vedere risultati immediati. Molte persone fanno scelte tossiche che limitano la loro vita, spesso mascherate da ricompense. Ad esempio, prendersi una sigaretta come ricompensa alla fine di una dura giornata o mandare giù un altro dolce per tirarsi su di morale; i cinque minuti di divertimento sono valse i successivi tre giorni di sensi di colpa e le due settimane di tentativi di rimettersi in carreggiata? La vera ricompensa viene dall'autostima e dall'amor proprio quando onori te stesso con ogni scelta.

Principio di cambiamento #3: Affrontare il cambiamento pensando a un ideale stile di vita lungo 100 anni

Una persona può misurare la connessione quotidiana con il suo vero potenziale dall'intensità del livello di energia. Avere un'elevata energia durante il giorno è solitamente un buon indicatore del fatto che la persona sta operando al massimo del potenziale umano e della quotidianità e i

2.1. Uno stile di vita sano

pattern giornalieri probabilmente fanno da supporto. Questo significa riuscire a tenere il dramma fuori dalle giornate, evitare di dubitare di se stessi e interagire con gli altri con una certa integrità personale. Questo da ad ogni ora uno scopo. Una persona può, attraverso i tre principi che cambiano la vita, ricreare permanentemente il DEP per alimentare il resto della vita (Plasker, 2007).

Ci sono tre livelli nella gerarchia sanitaria, come segue:

1. Cura di sé: cosa devi fare per te stesso per mantenere la tua mente, il tuo corpo e il tuo spirito sani e funzionanti al massimo livello, cosa che nessun altro può fare per te.

Prendersi cura di sé significa prendersi cura della propria mente, del corpo e dello spirito. Si tratta di essere responsabili per se stessi e di fare le cose che sappiamo essere buone per noi. Una buona cura di sé funziona con la naturale capacità del tuo corpo di essere sano, adattarsi allo stress, mantenere una forte resistenza alle malattie e rimanere in equilibrio. Sii buono con te stesso e fai della cura di te stesso il tuo stile di vita.

Ciò include mangiare alimenti che sai essere giusti per te, bere acqua pulita e respirare aria pulita. Una buona cura di sé include la gestione del proprio fisico, della propria energia, del livello di stress e la partecipazione ad attività salutari. Divertiti a fare cose che ti fanno sentire forte e vibrante ogni giorno.

Molte persone pensano che prendersi cura di sé sia difficile. Ma questo non è vero. In realtà è facile. Ciò che può essere difficile è cambiare il tuo modello da distruttivo o compiacente a un modello di potenziale umano.

La cura di sé riguarda le scelte che fai ogni giorno: pensare pensieri sani, coltivare relazioni di alta qualità, meditare e mantenere una routine di esercizi. Se prenderti cura di te stesso non è stata la tua prassi, adesso è ora di iniziare, prima che si verifichi una crisi. Ciò può significare apportare alcuni cambiamenti positivi che influiscano sulla tua vita, una scelta alla volta. Una scelta alimentare sana porterà a un'altra. Un buon allenamento ti ispirerà a farne un altro. Sii coerente e alla fine sentirai di aver trovato la tua strada e i tuoi risultati ti motiveranno a passare al livello successivo. Fai le cose giuste e alla fine diventeranno il tuo nuovo modello di potenziale umano.

2. Assistenza sanitaria: cosa devi fare per te stesso per mantenere la tua mente, il tuo corpo e il tuo spirito sani e funzionanti al massimo livello, utilizzando le competenze di un professionista sanitario qualificato.

L'assistenza sanitaria è un modo proattivo per mantenere corpo e mente il più sani possibile. L'assistenza sanitaria è l'assistenza che non puoi fornire a te stesso. È necessario mantenere il tuo corpo equilibrato, allineato, privo di stress e maggiormente in grado di resistere alle sfide del tuo ambiente.

L'assistenza sanitaria riguarda la salute, il benessere e il mantenimento della forza del corpo. Prima di tutto, devi capire che il tuo corpo è progettato per essere sano. La malattia non è una parte normale della vita quotidiana. Quando accade è un peccato, ma dobbiamo smettere di considerare la malattia come una cosa naturale.

Un'eccellente assistenza sanitaria, combinata con una grande cura di sé, mantiene il funzionamento dell'intero corpo al suo livello ottimale.

3. Cura delle crisi: Cosa fare per te stesso per riprenderti da un infortunio o da una malattia che richiede il supporto di uno specialista dell'assistenza alla crisi o dell'assistenza sanitaria. Prima o poi tutti avremo una crisi. Essere preparati garantirà che i nostri corpi si riprendano il più rapidamente possibile e così anche i nostri portafogli. Avere un team di specialisti sanitari di crisi con un medico di base di cui ti puoi fidare è certamente una parte importante del processo. Soprattutto, accetta la responsabilità della cura della tua salute. In ultima analisi, sei tu il responsabile della tua salute. Ciò significa rimanere informati ed educarsi, soprattutto in tempi di crisi. Vuoi i migliori medici e i migliori operatori sanitari nella tua squadra.

Mantenerti in salute, giorno per giorno, rafforzerà il tuo sistema di guida interiore. E la tua guida interiore sarà il tuo miglior alleato nel tuo tentativo di rimanere in salute mentre l'età avanza e di rimandare qualsiasi crisi il più a lungo possibile.

2.1. Uno stile di vita sano

2.1.5. CONSIGLI per costruire uno STILE DI VITA SANO:

Cura di sé: rendere la qualità della vita una priorità. Prendersi cura di sé significa prendersi cura della propria mente, del corpo e dello spirito. Si tratta di essere responsabile per te stesso e di fare le cose che sai essere buone per te. Una buona cura di sé funziona con la naturale capacità del tuo corpo di essere sano, adattarsi allo stress, mantenere una forte resistenza alle malattie e rimanere in equilibrio. Sii buono con te stesso e fai della cura di te stesso il tuo stile di vita. Ciò include mangiare gli alimenti che sai essere giusti per te, bere acqua pulita e respirare aria pulita. Una buona cura di sé include la gestione del proprio fisico, della propria energia e del livello di stress e la partecipazione ad attività salutari. Divertiti a fare cose che ti fanno sentire forte e vibrante ogni giorno. La cura di sé riguarda le scelte che fai ogni giorno: fare pensieri sani, avere relazioni di alta qualità, meditare e mantenere una routine di esercizi. Ci sono alcune attività che puoi svolgere per la cura di te stesso:

a. **Fai esercizio** e costruisci resistenza, forza e struttura:

Resistenza: fai almeno 30 minuti di allenamento cardiovascolare tre o quattro volte a settimana. Esercitati con un cardiofrequenzimetro e monitora il tuo livello di base. Chiedi a un personal trainer o un altro professionista sanitario di monitorare i tuoi progressi e di avviarti sulla strada giusta.

Forza: valuta la forza dei principali gruppi muscolari, compresi i muscoli del torace, della schiena, delle braccia e delle gambe. Stabilisci obiettivi per sviluppare la tua forza in ciascuna di queste aree e chiedi a un personal trainer o un altro professionista sanitario di avviarti sulla strada giusta.

Struttura: misura collo, petto, vita, fianchi e cosce. Valuta la tua postura e il tuo equilibrio del peso. Stabilisci obiettivi per la tua forma in ciascuna di queste aree e chiedi a un personal trainer, un chiropratico o un altro professionista sanitario di avviarti sulla strada giusta.

b. Fornisci al tuo corpo una **protezione extra dalle sostanze nocive:**

- utilizza filtri dell'aria e dell'acqua
- bevi acqua purificata
- evita sostanze chimiche tossiche

c. **Gestire lo stress.** Il tuo corpo è adattabile, con notevoli capacità di guarire. Potenzialo il più possibile attraverso il tuo stile di vita. Accudisci e coltiva le tue riserve sanitarie, proprio come il tuo conto di risparmio. In questo modo, sarai pronto a gestire tutto ciò che il futuro porterà- che sarà un misto di bene e male, momenti gioiosi e momenti difficili. Utilizza i seguenti metodi per gestire lo stress:

- meditazione
- prova lo yoga
- ritiri

Rendi la tua salute una priorità e mantieniti in salute per tutta la vita. Comprendi i potenziali rischi della tua storia familiare ma, invece di preoccuparti, fai scelte di vita oggi e ogni giorno per sostenere la qualità della tua longevità. Abbi fiducia nella capacità del tuo corpo di adattarsi al tuo ambiente e coltiva la sua adattabilità attraverso le tue scelte di stile di vita centenario. Migliorerà la tua vita oggi e domani. Educa te stesso. Mangia cibi sani, rimani fisicamente attivo, mantieni la colonna vertebrale e il sistema nervoso allineati ed equilibrati, stai lontano dalle sigarette, fai controlli regolari e proteggiti dagli incidenti ogni giorno.

Ecco alcuni suggerimenti aggiuntivi per aiutarti ad acquisire e sostenere un'energia elevata per alimentare il tuo stile di vita lungo 100 anni. Non si parla di iperattività, ma di uno stato energetico concentrato, calmo e naturalmente elevato che deriva da una consapevolezza interiore del proprio potenziale umano. **Puoi potenziare il tuo stile di vita centenario:**

a. Mangiando cibi ad alto contenuto energetico:

- Cereali integrali
- Frutta e verdura fresca
- Carni magre, pesce e pollame
- Proteine vegetali
- Tofu, edamame, semi di lino e olio di semi di lino
- Integratori vitaminici e minerali di alta qualità

b. Impegnandoti in attività ad alta energia:

- Esercizio divertente
- Ottenere dalle sei alle otto ore di sonno ristoratore ogni notte
- Lavoro significativo
- Tempo di qualità con la famiglia e gli amici
- Volontariato e servizio alla comunità
- Yoga, PowerCentering e Pilates
- Prendere un nuovo animale domestico
- Attività cambia-ritmo come tenere una riunione del personale all'aperto, fare una passeggiata con i vicini, intraprendere un nuovo sport come lo sci, il ciclismo, il nuoto o il canottaggio.

c. Mantenendo pensieri e atteggiamenti ad alta energia:

- Accetto la mia situazione e le circostanze attuali
- Ho fiducia che tutto funzionerà
- Ho quello che serve per raggiungere i miei obiettivi
- Ricomincio da capo ogni giorno
- Posso scegliere il mio percorso in qualsiasi momento
- Posso andare fuori binario e rimettermi in carreggiata con la mia scelta successiva
- Sto imparando ogni giorno
- Sono grato per tutte le mie esperienze
- Le mie sfide mi insegnano le lezioni che devo imparare

2.1. Uno stile di vita sano

Naturalmente, non è sufficiente scegliere cibi, attività e pensieri ad alto contenuto energetico. È, inoltre, necessario evitare ciò che drena energia come:

a. Mangiare cibi a basso contenuto energetico:

- Alimenti trasformati
- Fast food
- Cibo spazzatura
- Dessert zuccherati
- Alimenti preparati con farina bianca o zucchero
- Cibi fritti

b. Impegnarsi in attività a basso consumo energetico:

- Fare zapping o navigare insensatamente sul Web
- Lavoro difficile, noioso o stressante
- Investire tempo in relazioni prive di significato
- Spendere troppo
- Cadere in una routine noiosa e perdere il contatto con il divertimento nella vita
- Discutere

c. Lasciarsi prendere da pensieri e azioni a bassa energia:

- Non accetto la mia situazione e le circostanze attuali.
- Non ho fede.
- Non ho quello che serve per raggiungere i miei obiettivi.
- Non posso ricominciare da capo ogni giorno.
- Non posso scegliere il mio modello in qualsiasi momento.
- Non riesco a uscire dal binario e tornare in pista con la mia prossima scelta.
- Non sto imparando tutti i giorni.
- Non sono grato per tutte le mie esperienze.
- Le mie sfide non mi insegnano le lezioni che devo imparare.
- Perché preoccuparsi?
- Sono una vittima.

Cambia il modo in cui pensi

Puoi cambiare la tua vita cambiando il modo in cui pensi. Usando percorsi diversi e ponendo nuove domande, puoi trovare soluzioni interessanti.

I tipi di domande nella pagina seguente ti aprono a maggiori possibilità che inviteranno entusiasmanti opportunità nella tua lunga vita. Agendo su una o due di queste domande alla volta inizierai ad attrarre la chiarezza che ti aiuta a creare l'ambiente di cui godrai per tutta la vita.

Inizia ad illuminare nuovi lobuli del tuo cervello per creare una vita senza limiti ponendoti queste domande fondamentali:

- Come posso essere più efficace nella mia vita?
- Quali sono i valori fondamentali su cui voglio basare la mia vita?
- Chi può essere il mio mentore per aiutarmi a raggiungere i miei obiettivi?
- Come posso essere un professionista migliore?
- Cosa mi renderebbe un ascoltatore migliore?
- Da chi devo imparare per fare meglio il mio lavoro?
- Come posso farmi ascoltare in modo positivo?
- Quale abitudine posso adottare che cambierà la mia vita in meglio?
- Quali impegni mi renderanno una persona più sana?
- Cosa posso accettare del mio passato che mi permetterà di andare avanti?
- Chi posso perdonare oggi così da poter "lasciare andare" e vivere la mia vita?
- Quali risorse sono a mia disposizione?
- Cosa voglio veramente?
- Dove voglio vivere?
- Quali colori mi fanno sentire felice dentro e migliorerebbero il mio ambiente?
- Quali modifiche posso apportare alla mia casa per renderla più gradevole?
- Come voglio che siano le mie finanze tra un anno?
- Quali scelte devo fare per raggiungere questo obiettivo?
- Cosa voglio dal mio compagno di vita che al momento non sto avendo?
- Come posso richiederlo per avere maggiori probabilità di riceverlo?
- Cosa devo dare affinché il mio partner si senta sicuro?
- Come posso usare i miei talenti e le mie passioni per guadagnare denaro extra?

2.1. Uno stile di vita sano

Piano d'azione per un cambiamento duraturo

1. Smettila di ucciderti.

Se ti trovi in uno schema energetico distruttivo, fermati adesso e rimani fermo con ogni scelta da questo momento in poi.

2. Fidati del tuo corpo.

Quando inizi a cambiare le cose con le tue scelte, il tuo corpo e la tua mente si rafforzeranno. Ti sentirai diventare più acuto e più giovane nella mente e nel corpo. Questo ti darà la fiducia necessaria per continuare.

3. Prenditi cura delle tue parti del corpo.

Rafforza i tuoi punti deboli e adatta le tue attività per accogliere qualsiasi area del tuo corpo che presenta sfide. È meglio cambiare le attività piuttosto che costringere le parti del corpo a sottomettersi.

4. Non limitarti a trattare la tua crisi.

Rendi la cura di sé e l'assistenza sanitaria una priorità. Incontra gli operatori sanitari appropriati e sviluppa un piano d'azione per massimizzare il tuo stile di vita centenario tenendo conto della tua storia personale. Chiedi una seconda o anche una terza opinione finché i consigli non ti suoneranno istintivamente giusti, perché ancora una volta, nel profondo, sai cosa è meglio per te.

5. Inoltre, impara la storia della tua famiglia e diventa proattivo con la tua salute.

Rendi la cura di te stesso e l'assistenza sanitaria una priorità soprattutto per quanto riguarda la tua storia familiare.

6. Ricorda i tre principi che cambiano la vita.

Il cambiamento è facile; pensare al cambiamento è difficile. È molto più facile apportare cambiamenti per la qualità della tua vita, con ogni scelta che supporti il tuo stile di vita centenario ideale, piuttosto che continuare su un percorso distruttivo ed essere costretto al cambiamento da una grave malattia.

7. Entusiasmati per ciò che è possibile fare dal tuo attuale punto di partenza.

Cerca di fare progressi ogni giorno e fai attenzione a non paragonarti a quando avevi 18 o 35 anni. Migliora e sentiti più giovane ogni giorno attraverso le tue scelte.

8. Abbi gratitudine e apprezza il tuo ambiente attuale.

Cerca il bene e sfrutta al massimo il tuo ambiente attuale. Se non sei disposto a prenderti del tempo per iniziare a costruire il tuo futuro nel tuo ambiente attuale, probabilmente ricreerai il passato nel tuo nuovo ambiente se ti trasferisci.

9. Inizia a sviluppare la tua visione per il tuo stile di vita centenario ideale. Verbalizza i tuoi sogni

con le persone che ti sono vicine, di cui ti fidi per supportarti nella loro realizzazione. Tieni un diario delle cose che sono importanti per te per il tuo ambiente interno ed esterno. Continua a definire e ridefinire, con sempre più chiarezza, il tuo Stile di Vita centenario ideale.

10. Esercitati con atteggiamenti di attrazione.

Inizia ad allenarti a pensare fuori dagli schemi e ad attrarre magneticamente ciò che desideri. Nota quando i tuoi pensieri si muovono verso schemi distruttivi e riportati immediatamente al tuo mindset ideale.

11. Rinuncia a controllare le cose che sono fuori dal tuo controllo.

Concentrati su ciò che puoi cambiare. Attraverso questo processo di accettazione e rilascio inizierai a formulare una strategia di transizione che ti aiuterà a cambiare il tuo ambiente.

12. Descrivi i tuoi ambienti domestici e lavorativi ideali.

Identifica eventuali modifiche che puoi apportare immediatamente per migliorare il tuo ambiente e renderlo più piacevole.

13. Inizia subito a divertirti di più e a goderti il viaggio.

Cerca il lato positivo in ogni situazione. Apprezza i tuoi progressi e le lezioni che hai imparato. Hanno preparato il terreno affinché tu possa massimizzare il resto dei tuoi 100 anni.

14. Sii buono con il pianeta.

Diventa consapevole dell'ambiente e incoraggia la tua famiglia e i tuoi amici a fare lo stesso. Siamo tutti coinvolti.

2.1. Uno stile di vita sano

Ci sono tre aspetti del tuo ambiente che sono importanti da considerare in relazione alla creazione del tuo stile di vita centenario ideale:

1. *Il tuo ambiente interiore.* Crea una visione avvincente per il resto della tua vita e sviluppa la mentalità per realizzarla. Deve venire da te. Il tuo ambiente interno è quello che si trova tra le due orecchie e nella pelle. È la tua mente, il tuo corpo e il tuo spirito. Sarai tu a dover sviluppare la visione per la tua vita.
2. *Il tuo ambiente esteriore.* Vivi, lavora e gioca nell'ambiente ideale che risuona con la tua intelligenza innata. Una volta fatta chiarezza, puoi creare e manifestare il tuo ambiente ideale. A volte ciò avverrà rapidamente, altre volte lentamente. La chiave è muoversi nella giusta direzione, verso ciò che vuoi veramente, una scelta alla volta. Ciò allineerà i tuoi ambienti interiori ed esteriori. Inoltre, posizionati in ambienti esterni che alimentano la tua creatività interna. È un ciclo che continua a costruire il tuo stile di vita centenario ideale.
3. *Congruenza tra il tuo ambiente interiore ed esteriore,* che tiene lontani i conflitti. La congruenza tra le tue parole e le tue azioni è potente. Molte persone lo chiamano “walking the talk” (camminare secondo le parole). Le persone che seguono le parole hanno una forza interiore indipendentemente dalle loro dimensioni, forza o età. La loro integrità traspare. Hanno una presenza su di loro che è accattivante e attraente.

2.1.6. Conclusioni e Raccomandazioni

Sviluppare e mantenere uno stile di vita sano è importante per garantire che lo sviluppo fisico e psicosociale dei giovani sia adeguato. Gli adolescenti si trovano in una fase in cui la curiosità di scoprire determinate sensazioni può mettere a rischio la loro salute e il loro benessere (Fernández, 2016): per questo motivo è importante promuovere queste abitudini di vita sane durante l'adolescenza per prevenire possibili fattori di rischio associati alla loro età. Per quanto riguarda la sana alimentazione bisogna tenere presente che ogni persona è diversa e quindi diverso è anche il modo in cui si cresce: ecco perché è più opportuno che le diete siano adattate agli adolescenti e non il contrario (Casañas & Lalucat, 2018). Se nell'adolescenza si raggiunge un'alimentazione equilibrata, si compie il primo passo verso una vita adulta sana.

Un altro aspetto strettamente correlato allo stile di vita sano degli adolescenti e, in particolare, alla sana alimentazione, è la pratica dell'attività fisica. L'attività fisica apporta ai giovani numerosi benefici fisici e mentali come un miglioramento dello sviluppo del sistema locomotore, cardiovascolare e neuromuscolare, ma li aiuta anche a mantenere un peso corporeo sano, migliora la fiducia in se stessi e l'integrazione e l'interazione sociale (Álvarez, 2022; Sicart, 2009; OMS, 2022). Inoltre, è importante evidenziare che gli adolescenti che praticano attività fisica nel tempo libero mantengono generalmente un rendimento scolastico ottimale (Gobierno Vasco, 2019).

Alcuni esempi di attività fisiche che gli adolescenti possono svolgere per mantenere sane abitudini e rispettare le raccomandazioni di cui sopra sono:

- Attività aerobica moderata: andare in bicicletta, ballare, pattinare, camminare, ecc.
- Attività aerobica intensa: corsa, arti marziali, arrampicata, pratica di sport come calcio, nuoto, tennis, basket e atletica leggera (salti in alto e in lungo).

Inoltre, si consiglia di integrare l'attività fisica con esercizi che rinforzino muscoli e ossa almeno 3 volte a settimana (OMS, 2022).

Per quanto riguarda la salute mentale dei giovani, è stato dimostrato che una buona conoscenza della salute mentale e dei disturbi mentali tra la popolazione giovanile può portare a condizioni migliori per chi sperimenta un disturbo mentale: da un lato, facilitandone la comprensione e il riconoscimento, dall'altro, favorendo la ricerca di aiuto professionale o di auto-aiuto (Casañas & Lalucat, 2018). Per lavorare sulla salute mentale e renderla non un fattore di rischio così allarmante nell'adolescenza è importante insegnare ai giovani a controllare le proprie emozioni, addestrarli a sviluppare il pensiero critico, costruire resilienza e favorire un ambiente sociale e reti di sostegno (OMS, 2021). È molto importante che il sistema di prevenzione utilizzato per raggiungere gli obiettivi proposti raggiunga diversi livelli di lavoro e sia diffuso in modo adeguato per attirare l'interesse degli adolescenti: ad esempio nelle scuole, nei social network o nel sistema sanitario.

Considerando le abitudini tossiche durante l'adolescenza, è importante disporre di un buon piano di prevenzione (Muñoz, 2020) per evitare che i giovani inizino a consumare una qualsiasi di queste sostanze (o simili non menzionate).

2.1. Uno stile di vita sano

L'adolescenza è una fase di cambiamento e qualsiasi tipo di sostanza tossica è gravemente dannosa per lo sviluppo sia fisico che psicologico (Pérez, 2019). Quando si parla di sostanze o droghe tossiche, vengono classificate in droghe leggere (alcol, tabacco...) o droghe pesanti (eroina, cocaina...); tuttavia, questa distinzione non dovrebbe essere fatta, poiché può indurre l'adolescente a pensare che le droghe leggere non siano poi così dannose (Sociedad Valenciana de Pediatría, 2019).

È importante offrire linee guida ai giovani per incoraggiarli e far sì che sviluppino uno stile di vita sano, ma è anche importante essere coerenti con il nostro comportamento come genitori, insegnanti o mentori: dovremmo agire come uno specchio in cui gli adolescenti possano guardarsi e riconoscersi in futuro.

2.2. Pensiero critico e risoluzione dei problemi

2.2.1. Definizioni e concetti base

Il XXI secolo ha portato con sé grandi sfide, problemi e ostacoli, ma anche un gran numero di opportunità per chiunque voglia essere parte attiva nell'era della conoscenza (Flores, 2016). Pertanto, per affrontare le esigenze, le sfide e i problemi di oggi, è fondamentale promuovere e sviluppare le competenze necessarie: nello specifico, tratteremo il pensiero critico e il problem solving.

Prima di parlare di pensiero critico e problem solving in generale, e di come sviluppare queste competenze in ambito giovanile, definiremo questi 2 argomenti nel particolare.

Per quanto riguarda il pensiero critico, questo è definito come la capacità con cui gli esseri umani valutano e riflettono sul proprio ambiente in base alla propria esperienza di vita e ai contesti sociali (Fernández, 2020), consentendo loro di valutare le azioni in base alla conoscenza acquisita. Per quanto riguarda Godoy e Calero (2018), il pensiero critico presuppone competenze e atteggiamenti che si sviluppano secondo quattro categorie: concettualizzazione o organizzazione delle informazioni, ragionamento, traduzione e ricerca. Invece di accettare passivamente idee, concetti o credenze, le persone con pensiero critico si pongono domande, cercano problemi e sfide interessanti e, a loro volta, cercano di trovare argomenti e soluzioni (Flores, 2016).

In questo senso, **le capacità di pensiero critico sono legate alla curiosità di esplorare, all'acutezza mentale, all'appassionata dedizione alla ragione e al desiderio di informazioni affidabili** (Alquichire & Arrieta, 2018). Una persona che riesce a usare la sua capacità di pensare in modo critico, può contestualizzare i fatti, interpretarli, dare loro significato e trascendenza, in breve, può vedere come sono collegati tra loro (Flores, 2016).

Il pensiero critico non comprende solo lo sviluppo delle capacità cognitive, ma anche la capacità degli individui di riflettere sulle proprie azioni e su ciò che permette loro di condurre una vita più propositiva, a partire dal proprio modo di pensare (Facione, 2007; Fernández, 2020): ecco perché dobbiamo concentrarci su questo processo di pensiero e sulle capacità umane che esso comporta, verso una riflessione quotidiana sui problemi da affrontare e le loro possibili soluzioni, a partire dalla riflessione, scegliendo quella più efficace tra le alternative (Facione, 2007).

A questo proposito è importante notare che il processo di pensiero si evolve su tre livelli importanti:

- Primo livello, **pensiero automatico**: si genera quando l'uomo reagisce immediatamente ad uno stimolo esterno senza fermarsi a pensare.
- Secondo livello, **pensiero sistematico**: si riferisce alla nostra conoscenza per risolvere una situazione a partire dai concetti, dalla destrezza e dalle abilità; cioè in questo livello c'è una maggiore capacità di pensare prima di agire.
- Terzo livello, considerato il più alto, **pensiero critico**: genera un processo di auto-riflessione sul nostro pensiero e sulle nostre azioni che vengono applicate nei contesti in cui ci sviluppiamo. Si può, quindi, dire che esiste un'analisi e una valutazione di ciò che pensiamo e di come lo utilizziamo nelle nostre azioni quotidiane.

2.2. Pensiero critico e problem solving

Oggi giorno, pensare e riflettere sul mondo che ci circonda dovrebbe essere un elemento importante dei processi di insegnamento-apprendimento nei giovani, ma in realtà questo è un terreno che resiste ed è statico, e che non dà l'importanza oggi richiesta al pensiero critico: si potrebbe dire, dunque, che i dibattiti intorno al pensiero critico si sono fermati a un semplice discorso che non si concretizza (Fernández, 2020).

Per quanto riguarda il problem solving, in generale, si può dire che problemi e conflitti sono inevitabili per la condizione e lo stato naturale dell'essere umano. Come afferma Fuquen (2003), un problema o conflitto può essere definito come una tensione tra desideri opposti e contraddittori, che causa contraddizioni (che possono essere interpersonali e sociali) e dove la resistenza e l'interazione si riflettono spesso in stress o frustrazione: di conseguenza, la persona coinvolta in un problema o conflitto può trovarsi in uno stato emotivo doloroso.

Il problem solving è stato definito come l'insieme di abilità e tecniche che consentono di sfruttare il potenziale di opportunità benefiche relative al conflitto stesso (Camps, Selvam & Sheymardanov, 2019): quindi, la competenza per risolvere pacificamente conflitti o problemi rientra nell'ambito dell'intelligenza emotiva e, in particolare, nella capacità empatica (cioè sentire ciò che sente l'altro). Lo scopo preventivo del problem solving è quello di migliorare le capacità delle persone di affrontare le situazioni problematiche quotidiane. È considerata un'abilità fondamentale nella fase adolescenziale, poiché consente di prendere decisioni responsabili, dando così maggiore autonomia e aiutando a prevenire i problemi (Hernández-Serrano, Espada & Guillén-Riquelme, 2016).

Le persone che risolvono adeguatamente i propri problemi di solito gestiscono la propria vita emotiva in modo efficace, poiché ciò può facilitare o inibire il processo di risoluzione dei problemi (Pena, Extremera & Rey, 2011); le emozioni possono aiutare a identificare il problema e valutare le diverse alternative disponibili, nonché la fattibilità della loro attuazione.

1. Pensiero critico

Il pensiero critico è un'attività cognitiva, associata all'uso della mente. Imparare a pensare in modo critico, analitico e valutativo significa utilizzare processi mentali come attenzione, categorizzazione, selezione e giudizio. Allo stesso modo, il pensiero critico è un'attività riflessiva perché analizza i risultati della propria riflessione e quelli della riflessione degli altri. È un pensiero totalmente orientato all'azione, osservabile in un contesto di problem solving e di interazione con altre persone, più per comprendere la radice e la natura dei problemi che per proporre soluzioni (López, 2012).

Ascoltare e leggere in modo critico, ovvero reagire con una valutazione sistematica a ciò che si è ascoltato e letto, richiede una serie di abilità e atteggiamenti, costruiti attorno a una serie di domande critiche correlate. Anche se li apprenderemo uno per uno, il nostro obiettivo è essere in grado di usarli insieme per identificare la migliore decisione disponibile.

Avremmo potuto esprimerli come un elenco di cose da fare, ma un sistema di domande è più coerente con lo spirito di curiosità, meraviglia e avventura intellettuale essenziali per il pensiero critico. Pensare attentamente è sempre un progetto incompiuto, una storia in cerca di un finale che non arriverà mai. Le domande critiche forniscono uno stimolo e una direzione per il pensiero critico; ci spingono verso una ricerca continua e costante di opinioni, decisioni o giudizi migliori.

Di conseguenza il pensiero critico, per come lo intendiamo, si riferisce a:

1. consapevolezza di una serie di questioni critiche correlate;
2. capacità di porre domande critiche e di rispondere al momento opportuno; e il
3. desiderio di utilizzare attivamente le domande critiche.

Stella Cottrell (2023) sottolinea che il pensiero critico è un processo complesso di deliberazione che coinvolge un'ampia gamma di competenze e attitudini. Queste includono:

- identificare le posizioni, gli argomenti e le conclusioni proprie e di altre persone;
- valutare le prove per punti di vista alternativi;
- soppesare equamente le argomentazioni e le prove opposte;
- selezionare con giudizio fonti, prove ed esempi a sostegno della propria tesi;
- essere in grado di leggere tra le righe, vedere oltre la superficie e identificare ipotesi false o ingiuste;
- riconoscere le tecniche utilizzate per rendere determinate posizioni più accattivanti di altre, come la fallacia e altri espedienti persuasivi;
- riflettere sulle questioni in modo strutturato, apportando logica e intuizione;
- trarre conclusioni (comprese decisioni, giudizi o raccomandazioni) sulla base di ragioni e prove logicamente accettabili e di inferenze valide;
- sintetizzare le informazioni: mettere insieme i tuoi giudizi sulle prove, sintetizzarli per formare la tua nuova posizione;
- presentare un punto di vista in modo strutturato, chiaro e ben ragionato che convinca gli altri.

2.2. Pensiero critico e problem solving

Vantaggi delle capacità di pensiero critico

Buone capacità di pensiero critico apportano numerosi vantaggi come:

- miglioramento dell'attenzione e dell'osservazione
- lettura più concentrata
- migliore capacità di identificare i punti chiave in un testo o in un altro messaggio piuttosto che lasciarsi distrarre da materiale meno importante
- migliore capacità di rispondere ai punti appropriati in un messaggio
- capacità di analisi che puoi scegliere di applicare in una varietà di situazioni.

(Stella Cottrell, 2023)

2. Problem Solving

Il modo in cui risolviamo una discussione accesa, affrontiamo con successo i momenti di stress, siamo da supporto emotivo ai nostri cari di fronte alla sfortuna o il modo in cui comprendiamo e forniamo soluzioni ai problemi degli altri, comprende un serie di abilità e competenze affettive che devono essere sviluppate fin dalle primissime fasi vitali (Extremera & Fernández-Berrocal, 2013).

Il problem solving è una strategia di intervento volta ad aiutare la persona a mettere a disposizione una varietà di alternative per affrontare una situazione problematica aumentando, così, la probabilità di selezionare la risposta più appropriata tra le possibili alternative (Hernández-Serrano, Espada & Guillén-Riquelme, 2016). In generale, esiste una correlazione tra la capacità di risoluzione dei conflitti e una maggiore concezione di sé, con un'elevata valutazione dei comportamenti prosociali e della capacità di autoregolamentazione emotiva (Camps, Selvam & Sheymardanov, 2019).

Nella concezione tradizionale, "problema" o "conflitto" sono sinonimo di disgrazia e/o sfortuna, perché considerati come qualcosa di aberrante, una disfunzione, una violenza in generale, un mood sfortunato per le persone coinvolte (Fuquen, 2003). Il conflitto può anche apparire come il risultato dell'incompatibilità tra comportamenti, obiettivi, percezioni e/o affetti tra individui e gruppi con obiettivi diversi (de Armas, 2003). Il conflitto è anche definito come uno stato emotivo doloroso, generato da una tensione tra desideri opposti e contraddittori che causa contraddizioni interpersonali e sociali, e dove la resistenza e l'interazione si riflettono spesso in stress o frustrazione (Fuquen, 2003). In generale, il conflitto è inevitabile per la condizione e lo stato naturale dell'essere umano; tuttavia, la realtà ha dimostrato che la coesistenza è sempre più complessa, pertanto è necessario affrontare i conflitti da una prospettiva positiva, come opportunità di apprendimento, come sfida intellettuale ed emotiva (Fuquen, 2003).

Una delle chiavi per imparare a risolvere i problemi è identificare la natura del problema: in questo senso, alla base di gran parte dei conflitti possiamo trovare una cattiva comunicazione (de Armas, 2003). Quando una persona fraintende ciò che l'altro intende e reagisce difendendo da ciò che considera un'offesa, la tensione del conflitto aumenta e

2.2. Pensiero critico e risoluzione dei problemi

le persone sono ancora più lontane dal risolverlo; al contrario, quando le persone in conflitto riescono a stabilire una comunicazione efficace e chiara (cioè entrambi si capiscono), possono scoprire che in realtà non c'era alcun problema o che era piccolo e facile da risolvere. Anche se il problema è significativo, una comunicazione di qualità può aiutare le parti a lavorare insieme per trovare soluzioni che soddisfino entrambe (de Armas, 2003).

Ma come è possibile risolvere problemi o conflitti? Esistono diverse forme di risoluzione dei conflitti (questo significa senza violenza), in cui possiamo evidenziare due processi, negoziazione e mediazione:

- La negoziazione è il processo attraverso cui gli attori o le parti coinvolte raggiungono un accordo. È una modalità pacifica di risoluzione, gestita attraverso la comunicazione, che facilita lo scambio per soddisfare gli obiettivi senza usare la violenza (Fuquen, 2003, Martin et al., 2019). L'obiettivo della negoziazione non è vincere, ma ottenere risultati soddisfacenti per le parti (Mirabal, 2003): per raggiungere questo obiettivo bisogna cominciare modificando modelli di comportamento profondamente radicati e di percezione distributiva secondo i quali, se l'altro vince, significa che perdiamo o, nella migliore delle ipotesi, smettiamo di vincere.
- La mediazione può essere collocata tra l'engagement e la collaborazione: lo scopo della mediazione è quello di passare da stili più individualistici di problem solving a modalità più evolute, come la collaborazione e l'engagement (Martin et al., 2019). Quando una persona è coinvolta in un conflitto, ci sono diversi stili di coping: evitamento, accomodamento, ecc. Quella persona non dovrebbe incolparsi per il modo in cui affronta i problemi, perché gestire uno stile di collaborazione richiede condizioni di tempo e contesto che non sempre si verificano. Può anche accadere che, per creare un reale contesto di collaborazione, la persona debba attraversare momenti precedenti in cui è stata trattata con stili come l'evitamento o l'accomodamento, poiché possono essere necessari per creare fiducia tra le parti, il che è essenziale per collaborare (de Armas, 2003).

2.2. Pensiero critico e problem solving

2.2.2. Specificità di queste competenze (pensiero critico e problem solving) nei giovani

L'adolescenza come ciclo di vita definisce gran parte di ciò che un essere umano sarà in futuro e di conseguenza richiede una critica costante del suo contesto e dell'azione in quella realtà immediata (Fernández, 2020) : qui sta la necessità di rafforzare nella vita degli adolescenti il pensiero critico verso il mondo che li circonda, permettendo loro di comprendere a partire dalle loro azioni il proprio ruolo attivo e il proprio ruolo di trasformazione. Quando i bambini entrano nell'adolescenza, cambiano la loro visione del mondo che li circonda e iniziano a mettere in discussione e a criticare il loro ambiente. Quando sei ancora bambino, consideri vero tutto ciò che i tuoi punti di riferimento ti insegnano, ma quando sei adolescente, sei consapevole che gli adulti non hanno sempre ragione e possono anche confondersi (Fernández, 2020; Gutiérrez, 2021): per questo, gli adolescenti iniziano a creare una propria percezione di tutto quello che conoscevano già. La conseguenza è che gli adolescenti diventano più consapevoli di loro stessi e, allo stesso tempo, cercano di differenziarsi dagli altri: per mostrare al mondo la propria autonomia prendono le distanze da tutta l'autorità che li circonda e ritengono che debba essere criticata perché sottovaluta la loro capacità di evolversi come individui (Gutiérrez, 2021; Ruiz, 2014). Inoltre, iniziano a voler mostrare la loro nuova capacità cognitiva basata sul pensiero astratto e, quindi, questa fase è ideale per allenare il loro pensiero critico, poiché il campo di possibilità e realtà che osservano è molto più ampio.

Attualmente, ci sono numerosi cambiamenti a livello sociale, culturale, scientifico e tecnologico, che rendono sempre più necessario educare i giovani allo sviluppo del pensiero critico, in modo che possano risolvere le sfide che si presentano loro. Per quanto riguarda Romero-Martin e Chávez-Angulo (2021), gli adolescenti hanno bisogno di essere formati in modo impegnato per lo sviluppo individuale ma anche sociale: è per questo motivo che la scuola ha un ruolo molto importante nel promuovere il pensiero critico per rendere i giovani persone capaci di prendere decisioni da sole, attraverso strategie, processi o rappresentazioni mentali.

Per quanto riguarda il problem solving in adolescenza, è importante evidenziare che il modo in cui una persona risolve i propri problemi è intimamente legato alla buona o cattiva gestione della propria vita emotiva (Júdex-Orcasitas, Borjas & Torres, 2019). In questo senso, le persone dotate di grandi capacità emotive cercano di affrontare il problema e di trovare una soluzione invece di voltarsi dall'altra parte: questo perché tali persone, concepiscono che la soluzione non dipenda da cause esterne ma, piuttosto, che siano loro stesse a doverla cercare (Pena, Extremera & Rey, 2011); questo significa che se sviluppi un elevato livello di intelligenza emotiva, otterrai anche strategie di reinterpretazione positive, maggiore coping attivo e pianificazione dell'azione.

La risoluzione dei conflitti è stata oggetto di studio in diverse aree. Le differenze tra uomini e donne nella risoluzione dei conflitti rappresentano da sempre uno degli ambiti di studio di maggiore interesse: in questo senso si può affermare che le donne adolescenti hanno maggiori punteggi e capacità nella risoluzione dei conflitti, poiché sono più precise nella loro percezione, usano più

2.2. Pensiero critico e risoluzione dei problemi

strategie cooperative, sono più empatiche, impegnate e transigenti (Garaigordobil & Maganto, 2011); gli adolescenti, invece, utilizzano un metodo molto più aggressivo per risolvere i propri problemi e anche alcune strategie per prendere le distanze dal problema (Coppari et al., 2018).

Per quanto riguarda la fascia di età, ci sono alcuni dati che indicano che gli adolescenti più giovani tendono a utilizzare più strategie di evitamento per la risoluzione dei problemi e presentano un repertorio di strategie più ridotto rispetto agli adolescenti più grandi, tra le altre ragioni, perché hanno già più esperienze che hanno permesso loro di provare più azioni e vederne il risultato (Barcelata et al., 2016; Coppari et al., 2018). Inoltre, è stato dimostrato grazie alla teoria dello sviluppo cognitivo che, con l'aumentare dell'età, aumenta la capacità di avere più percezioni della stessa situazione (Garaigordobil & Maganto, 2011): ciò implica che le capacità di problem-solving crescono anche durante l'adolescenza.

2.2. Pensiero critico e problem solving

2.2.3. Come aiutare i giovani a sviluppare il proprio pensiero critico

Creare un Mindset per il Pensiero Critico e il Problem Solving

In primo luogo, per sviluppare qualsiasi abilità, una persona deve avere una mentalità che le permetta di cambiare prospettiva o di avere accesso a qualsiasi tipo di conoscenza. Soprattutto nei giovani, la mentalità è in fase di sviluppo e l'adolescenza e la giovinezza rappresentano il periodo più prolifico della vita, durante il quale si può cambiare un vecchio mindset o costruirne uno sano.

Secondo McCuen (2023), un **mindset** è *la somma dei processi consci e inconsci del cervello, inclusa la generazione di idee o concetti fantasiosi, da utilizzare nel prendere decisioni e dirigere azioni con l'obiettivo di risolvere problemi, in un modo che consenta di integrare questi processi con altre importanti dimensioni.*

Le componenti di un mindset variano da persona a persona e per ogni persona di giorno in giorno. Ad esempio, alcune persone sono molto lunatiche, con umore che varia in brevi periodi di tempo; altre sono molto meno lunatiche e soggette a cambiamenti di umore meno frequenti. Una disposizione lunatica può essere evidente nelle decisioni e nelle azioni della persona. Anche le convinzioni di una persona possono cambiare, ma generalmente in un arco di tempo più lungo rispetto ai cambiamenti di umore. Credenze, atteggiamenti, disposizioni e stati d'animo sono tutti componenti del mindset di una persona per la risoluzione dei problemi critici.

Il mindset di una persona controlla in gran parte le sue decisioni e azioni. Ad esempio, una persona che ha voglia di procrastinare è difficile da motivare ad agire secondo le rispettive responsabilità.

I mindset vanno da uno stato positivo, come un atteggiamento ottimista, a uno negativo, come prendere decisioni quando si è in uno stato d'animo pessimista. Alcuni individui hanno un notevole controllo sul proprio umore e possono adattarlo alle condizioni e alle esigenze del loro tempo. Altri non sembrano avere il controllo sul proprio umore, il che può influire negativamente sulla loro produttività e felicità. Non avere la capacità di controllare il proprio umore può limitare la capacità di una persona di risolvere i problemi. Un pensatore critico avrà generalmente un eccellente controllo dei propri stati d'animo. Man mano che una persona diventa un pensatore critico, migliora il controllo del proprio mindset. (McCuen, 2023).

Le seguenti definizioni caratterizzano le componenti del mindset in quanto si applicano alla risoluzione critica dei problemi:

- **Convinzione:** una convinzione condivisa, generalmente accettata come vera, ma che spesso riflette le convenzioni sociali dichiarate dalla cultura di una persona.
- **Principio:** un atteggiamento relativamente fisso che funge da modalità di azione o di pensiero che rimane costante per lunghi periodi di tempo ma può essere modificato in seguito a esperienze significative.
- **Disposizione:** il modo abituale di risposta emotiva di una persona che fornisce un'inclinazione, in qualche modo radicata, verso un'azione. L'indole di una persona può influenzare il suo comportamento, cioè le sue azioni.
- **Mood:** uno stato mentale temporaneo solitamente mantenuto per un breve periodo di tempo.

2.2. Pensiero critico e problem solving

- **Atteggimento:** uno stato mentale prevalente verso un'idea, una persona o un gruppo, uno stato con una tendenza verso una convinzione. Uno stato mentale con componenti cognitive e affettive basate sull'accumulo di conoscenze.

La capacità di controllare le componenti del mindset, per produrre uno stato mentale efficace ed efficiente al momento opportuno, è un attributo positivo. Essere in grado di controllare costantemente il proprio stato d'animo è solitamente necessario per prendere decisioni imparziali. Se una persona non ha un'esperienza sufficiente con problemi complessi per comprendere e sviluppare adeguatamente la propria mentalità, indipendentemente dal suo stato d'animo nel momento in cui deve essere presa una decisione, potrebbe non fare le scelte giuste.

Autodisciplina: una caratteristica del mindset

L'autodisciplina è la capacità di controllare le proprie azioni laddove un'attività desiderata deve essere sacrificata per svolgere una responsabilità meno desiderabile. (McCuen, 2023). Una persona autodisciplinata è più propensa ad affrontare le proprie responsabilità di problem solving in modo tempestivo e rispettoso. Una persona che è disposta a rinunciare ad un'attività desiderabile per realizzarne una meno desiderabile deve avere un buon controllo del proprio stato d'animo. Pertanto, la persona è probabilmente meno sensibile ai cambiamenti di umore e, quindi, più efficace nell'adempiere alle responsabilità. Al contrario, una persona che manca di autodisciplina sembrerà non impegnarsi nell'impresa, il che ridurrà la probabilità di sforzi e risultati di alta qualità, diminuendo le possibilità di successo nel portare a termine le responsabilità. La mancanza di autodisciplina riflette una mancanza di controllo del mindset. Una persona che deve sforzarsi di portare a termine una responsabilità manca di autodisciplina anche se riesce ad adempiere alla sua responsabilità in tempo. È la necessità di costringersi ad agire invece di agire con entusiasmo che riflette la carenza di mindset (McCuen, 2023).

La capacità di pensiero critico e di autoconsapevolezza dei giovani può essere aumentata attraverso conversazioni continue su argomenti significativi con i propri mentori. Le conversazioni in cui i mentori ascoltano, cercano di comprendere e mostrano rispetto per ciò che gli adolescenti hanno da dire, anche se i mentori non sempre sono d'accordo, possono offrire agli adolescenti l'opportunità di pensare in modo più chiaro e critico al mondo, di rimanere in contatto con i sentimenti, e pensieri, e di esprimersi più pienamente. In tal modo, i mentori possono aiutare gli adolescenti a mettere alla prova le loro idee e ad affinare le capacità cognitive che non utilizzerebbero da soli o nelle conversazioni quotidiane con i loro coetanei. I giovani possono quindi incorporare ciò che hanno imparato da queste conversazioni nella loro conoscenze e competenze di base .

Le opportunità di una conversazione autentica sono particolarmente importanti per i giovani, che spesso nascondono i loro veri sentimenti a genitori, insegnanti, amici e ad altri per paura di disapprovazione o rifiuto. Date le complicate transizioni che altre relazioni strette subiscono nei giovani, i mentori si trovano in una posizione unica per coinvolgere i loro protetti in conversazioni profonde e riflessive che possono far progredire il loro pensiero critico e la loro autoconsapevolezza.

2.2. Pensiero critico e problem solving

I processi emotivi, sociali, cognitivi e di modellamento dei ruoli lavorano di concerto tra loro nel tempo. La scelta di un mentore da parte di un giovane come modello o fonte di supporto emotivo spesso coincide con una crescente capacità di fare confronti tra le relazioni e di riconoscere le imperfezioni dei genitori, una conseguenza della maggiore capacità del giovane di ragionamento logico e astratto.

I giovani che hanno avuto buoni rapporti con i genitori possono essere vedere gli adulti come modelli e confidenti.

La relazione con un mentore può incentrarsi più sull'acquisizione di competenze e sullo sviluppo del pensiero critico che su problemi emotivi.

Alcune delle abilità e competenze associate allo sviluppo del pensiero critico:

- Consapevolezza del gruppo
 - Comprendere la visione degli altri
 - Appropriazione di eventi legati alla realtà dell'ambiente circostante.
 - Utilizzo di un corretto livello di pragmatica comunicativa.
 - Cercare cambiamenti positivi per il proprio contesto.
 - Apertura a lavorare per il benessere del gruppo
- Abilità discorsive:
 - Analisi degli inizi, degli argomenti e delle conclusioni di un ragionamento.
 - Individuazione delle carenze argomentative in un discorso.
 - Capacità di individuare difetti nella logica delle idee che sostengono un ragionamento. Precisione di fallacie o relazioni infondate.
 - Valutazione di un discorso per appropriarsi della sua credibilità e validità.
 - Valutazione della solidità delle conclusioni.
- Originalità
 - Sfida delle convinzioni generali con argomenti propri.
 - Motivazione per l'espressione originale.
 - Costruzione di un nuovo pensiero.
- Profondità speculativa
 - Integrazione di idee con elementi di arte e filosofia.
 - Dichiarazioni comprovate.
 - Necessità di informazioni migliori e maggiori.
 - Complessità e ricchezza del linguaggio.
- Libertà personale
 - Atteggiamento curioso.
 - Apertura a idee diverse con flessibilità.
 - Vocazione alla libertà.

2.2. Pensiero critico e risoluzione dei problemi

- Valori
 - Condotta corretta, empatica e prudente.
 - Dimostrazione di onestà di fronte ai propri errori.
 - Disponibilità a rettificare con la capacità di ritrattare.
 - Temperanza e moderazione di fronte ai conflitti
- Atteggiamento cosciente
 - Propensione alla disciplina, alla ricerca e alla ragione.
 - Disposizione persistente.
 - Propensione a cercare soluzioni ai problemi attraverso l'argomentazione

2.2. Pensiero critico e problem solving

2.2.4. Come aiutare i giovani a sviluppare le proprie capacità di problem solving

GLI 11 PASSI PER GESTIRE QUALSIASI PROBLEMA IN MODO RAPIDO ED EFFICACE

1. **Cambia il significato che associ ai “problemi”**: devi innanzitutto cambiare tutto il tuo atteggiamento nei confronti dei “problemi”!

Cambia il significato che attribuisce loro, trasformali in un'opportunità per espanderti, crescere e scoprire una lezione che chiede di essere appresa!

NON arrabbiarti e non iniziare a farneticare... "Come mai mi succede SEMPRE questo!?"

Quando ti arrabbi, è probabile che tu non stia operando al massimo della tua intraprendenza... Quando sei arrabbiato, quello che stai effettivamente facendo è concentrarti sul problema, invece di lavorare sulla SOLUZIONE.

DEDICA SEMPRE L'80% DEL TUO TEMPO ALLA SOLUZIONE E SOLO IL 20% DEL TUO TEMPO ALLA SFIDA!

PROBLEMA.... O OPPORTUNITÀ?

Dobbiamo imparare a trovare qualcosa da cui trarre vantaggio in QUALSIASI situazione negativa. Qualcosa da utilizzare per creare risultati e successi ancora maggiori. Come trasformi un “problema” in qualcosa che ti dà davvero potere?

Capiamo insieme cosa sia veramente un “problema” e perché gli esseri umani HANNO ASSOLUTAMENTE BISOGNO di “problemi” e sfide nella loro vita.

Esatto, ABBIAMO BISOGNO di problemi.

La maggior parte delle persone li vede come qualcosa che li ostacola, qualcosa che impedisce loro di ottenere ciò che desiderano. ‘Ostacoli’, ‘incontri’...

Sebbene a breve termine possano sembrare ostacoli, nel lungo periodo la maggior parte di queste cose che chiamiamo “problemi” sono in realtà trampolini di lancio.

EMOZIONATI QUANDO TI TROVAI FACCIA A FACCIA CON UN PROBLEMA!

STAI PER IMPARARE UNA LEZIONE DAVVERO UTILE! Stai per crescere ed espanderti come persona e oltrepassare le tue zone di comfort!

STAI PER SCOLPIRE IL TUO CARATTERE E, NEL PROCESSO, DIVENTARE "PIÙ GRANDE" DI QUEL PROBLEMA, QUINDI IN GRADO DI GESTIRE SFIDE PIÙ GRANDI E OTTENERE DI PIÙ DALLA VITA!!!

Anche se non sembra così in quel momento.

E non si parla di “pensiero positivo”, qui.

TENI PRESENTE CHE DOVREMMO SEMPRE AFFRONTARE PROBLEMI, SIA CHE VOGLIAMO O NO.

È semplicemente così che funziona il Gioco della Vita.

IN REALTÀ, IL TUO AFFRONTARE BENE I PROBLEMI DETERMINERÀ

LA QUALITÀ NELLA TUA VITA PIÙ DI QUALSIASI ALTRA COSA.

Riesci a rimanere positivo anche di fronte a sfide importanti? Quando hai dato il massimo e poi le cose ANCORA non funzionano?

Hai il coraggio di alzarti e ricominciare, provare qualcosa di nuovo?

È allora che scoprirai di che pasta sei fatto.

I PROBLEMI SONO QUI PER SERVIRCI.

Molte persone vogliono **ELIMINARE TUTTI I PROBLEMI**

CIÒ CHE DETERMINA LA QUALITÀ DELLA NOSTRA VITA È IL NOSTRO ATTEGGIAMENTO VERSO I PROBLEMI Norman una volta chiese a Gene Tunney, il campione mondiale dei pesi massimi di boxe: "Gene, come faccio ad avere un corpo così?" e Gene Tunney rispose: "È molto semplice; ogni singolo giorno affronto una resistenza tremenda e questo ha scolpito il mio corpo in quello che vedi davanti a te oggi, e mi ha reso un campione".

Forse è così che sviluppiamo i "muscoli" spirituali ed emotivi... È spingendo contrastando una fortissima resistenza.

A proposito, "problemi" = RESISTENZA.

Le persone devono affrontare i problemi ogni singolo giorno della loro vita, ma pochissime lo fanno con vigore.

Se vai in palestra e ti alleni, ti arrabbi perché i pesi sono pesanti da spingere oppure pensi tra te e te: "Sto utilizzando questo peso per scolpirmi, per essere ancora più forte, anche più potente, per trovare la capacità di guardare, sentire e comportarmi in un modo che migliori la mia vita in ogni modo"?

I problemi sono la palestra della vita!

I "problemi" ci permettono di "allenarci" per diventare migliori, più forti e diventare QUALCOSA DI PIÙ.

Mentre sollevi pesi potresti avvertire dolore, ma l'unico modo per "far crescere" i tuoi muscoli è spingendo oltre il dolore, spingendoti oltre ancora e ancora.

Dopo un po', ciò che prima era "doloroso" diventa facile da affrontare.

Ben presto avrai l'orgoglio di sapere di aver padroneggiato i pesi.

E forse i problemi sono solo questo, un mucchio di pesi che possiamo utilizzare in modo efficace.

Alcune persone, però, lasciano quei pesi in giro, ignorandoli, fingendo che questa "palestra" non esista, fingendo che non abbiano BISOGNO di allenarsi... Sfortunatamente, se non usi i tuoi muscoli decisionali diventi più debole. Se non ti espandi e non affronti i problemi della vita, non riuscirai a sviluppare i muscoli del coraggio, della passione, dell'emozione, della sensibilità, della cura.

Dobbiamo cambiare tutta la nostra prospettiva quando si tratta di problemi e rendercene conto che in realtà ci fanno bene.

2.2. Pensiero critico e problem solving

Non hai avuto un grosso problema, qualcosa che pensavi fosse completamente TRAVOLGENTE, ma che un giorno finalmente hai risolto?

E non ha migliorato la tua vita ora che ci ripensi? Non ti ha dato maggiore autostima, maggiore potere, non ti ha reso più sicuro di poter affrontare quasi tutto ciò che si presenta?

Ora, quando si presenta una situazione, puoi pensare: "Okay, cosa devo fare per trasformare questo 'problema' in un vantaggio? Come posso usarlo? Come posso far funzionare questa cosa?".

I PROBLEMI SONO UNA LEZIONE CHE CHIEDE DI ESSERE IMPARATA

Spesso i problemi emergono semplicemente perché c'è una lezione di vita che non abbiamo ancora imparato! I problemi sono una lezione che chiede di essere appresa, affinché possiamo crescere ed espanderci!

Quando tutto va davvero bene nella tua vita, tendi a perdere la concentrazione.

Potresti dire a te stesso: "Diamine, non ho bisogno di crescere, o lavorare sodo, o rischiare nulla...dopo tutto, le cose vanno alla grande!".

Ma quando ci si scontra con una sfida, si è costretti a esaminare la propria vita, a riflettere e a trovare nuove comprensioni e distinzioni che permettono di crescere e di superare la propria zona di comfort.

Se quando ti imbatti in una situazione difficile - un "problema" - ti ritiri invece di superare la tua comfort zone e gestire il problema, ben presto....se ne presenterà un altro.

2. **Conosci quello che vuoi – Conosci il tuo risultato**

La chiarezza è POTERE. Cosa vuoi VERAMENTE che succeda adesso?

Scrivi chiaramente come vuoi che vadano le cose. Ad esempio, potresti dire: "Entro il 4 ottobre avrò risolto tutte le mie preoccupazioni finanziarie e sarò diventato un maestro del denaro, guadagnando oltre 20.000 dollari al mese. Ora rido al pensiero di quanto fossi preoccupato per cose che non sono mai realmente accadute. Sto comprando la casa dei miei sogni in cui mi trasferirò con la donna dei miei sogni. Il tuo cervello filtra ed elimina costantemente il 99,9% di tutto ciò che percepisci. Il tuo Sistema di Attivazione Reticolare (SAR) porterà alla tua attenzione quello 0,01% che il tuo cervello ritiene importante.

Il modo in cui puoi far sì che il tuo SAR lavori per te in modo potenziante... è impostando degli OBIETTIVI.

Quando setti un obiettivo, in realtà stai inviando un ordine chiaro al tuo cervello: QUESTO È QUELLO CHE VOGLIO – ORA FAMMELO OTTENERE!

3. **Cambia le domande che ti poni sui “problemi”.**

Quando ti poni domande del tipo: “Perché mi succede sempre questo?!” , “Come mai non riesco a cambiare la situazione?!” , “Perché questa persona mi ha fatto questo?!”...

ti senti come se non avessi più il controllo, e questo ti fa impazzire: NON sei in uno stato in cui puoi utilizzare tutte le tue risorse mentali in modo razionale e con chiarezza.

Potresti invece chiederti: “Come posso cambiare questa situazione in modo rapido ed efficace e divertirmi?” , “Cosa c’è di veramente divertente in tutto questo?” , “Come posso imparare da questa situazione? Qual è la lezione per me qui?” , “Quali sono le potenziali opportunità per me?” , “Avrà importanza anche tra 10 anni?” Le domande che ci poniamo determinano il modo in cui ci sentiamo e la qualità delle soluzioni che forniamo.

Il tuo cervello è un supercomputer incredibilmente potente, efficace e fantasioso che troverà una miriade di soluzioni A QUALSIASI PROBLEMA... se semplicemente gli fai una domanda efficace.

SE NON HAI ANCORA RISOLTO UN PROBLEMA è perchè NON HAI ANCORA FATTO LA DOMANDA GIUSTA!

2.2. Pensiero critico e problem solving

4. Cambia il linguaggio che usi quando si tratta di “problemi”.

Innanzitutto, SMETTI di usare la parola "problema". Se la tua casa è in fiamme, sei bloccato su un'isola deserta o il tuo medico ti ha detto "La buona notizia è che daremo il tuo nome a questa malattia !" ... IN QUEL CASO hai un problema.

Tutto il resto è solo un “inconveniente” o una “sfida di costruzione del tuo carattere”!

La lingua che usi influenza le emozioni che provi.

Immagina di guidare attraverso il deserto con un'auto a noleggio, altre 2 persone sul sedile posteriore, e all'improvviso la tua macchina si guasta. Sei bloccato, a chilometri di distanza da qualsiasi cosa assomigli alla civiltà. È colpa dell'autonoleggio.

Uno dice: “Sono arrabbiato!”

L'altro dice: “Sono davvero arrabbiato!”

E tu dici: “Sono seccato. Sono scocciato.”

Sperimenterai lo stesso malessere, ma non intaccherai te stesso e il tuo ragionamento ponendoti in uno stato privo di risorse rabbia e paura.

I “problemi” sono una seccatura... ma le “sfide” sono un’“opportunità”! È eccitante”! Vedi come funziona?

Ricorda: ogni comodità di cui beneficiamo oggi deriva dal fatto che le persone accettano i “problemi” (nel XVIII secolo dicevamo, “Non possiamo commerciare con paesi lontani a causa dei mezzi di trasporto limitati...”), vedendoli come una sfida, risolvendolo e creando così un’opportunità per loro stessi e un enorme valore per tutti gli altri.

Treni, battelli a vapore, aerei, navi portacontainer...

5. Cambia il modo in cui usi il tuo corpo/la tua fisiologia

Il modo più rapido per cambiare il modo in cui ti senti è cambiare la tua fisiologia.

Per “fisiologia” intendo il modo in cui respiri, che tu stia in piedi o meno (come tieni il corpo, come ti muovi e persino il tuo tono di voce).

Per risolvere i problemi... cioè... le "sfide"... in modo rapido ed efficace, è necessario porsi in un mindset pieno di risorse, e niente è più veloce del modificare la propria fisiologia.

Quando ci sentiamo stanchi, sfiniti, esausti, i problemi spesso sembrano più un ostacolo.

Ciò che devi fare immediatamente è alzarti e INIZIARE A MUOVERTI! VAI A CORRERE! VAI IN PALESTRA! VAI A FARE UNA PASSEGGIATA NEL PARCO! RESPIRA PROFONDAMENTE! GRIDA “SÌ! MENTRE BATTI LE MANI CON SICUREZZA!” Fai fluire l'ossigeno attraverso il tuo corpo! Senti quell'ondata di energia pulsare attraverso di te!

6. Completa onestà con se stessi riguardo al “problema”

Il primo passo per risolvere un problema... è ammettere di averne uno!

Sii completamente onesto con te stesso. Non fingere che il problema non sia lì.

Come detto prima... NON si tratta di pensare positivo (anche se certamente aiuta anche avere aspettative positive su come andranno le cose).

Se c'è un "problema" Affrontalo direttamente! Gestiscilo! E vai avanti.

Sii onesto, guardalo così com'è, ma non esagerare e sentirti sopraffatto.

Quindi visualizza il risultato desiderato e agisci per renderlo tale. Crea un piano d'azione (un elenco di azioni che devi intraprendere per risolvere il problema, quindi inizia con la prima).

7. Assumiti le tue responsabilità

Un principio centrale di tutte le filosofie di sviluppo personale è che per avere una vita meravigliosa bisogna assumersi la completa responsabilità di essa e di tutto ciò che vi accade. Vedi, tutto ciò che esiste nella tua vita, buono o cattivo, è lì a causa dei TUOI atteggiamenti, credenze, pensieri, scelte e azioni.

Tu e solo tu hai "manifestato" queste situazioni. Tu hai attirato queste situazioni e persone nella tua vita, attraverso il tuo modo di "essere" e i tuoi pensieri.

So che è davvero difficile da accettare, ma è un dato di fatto.

Il rovescio della medaglia, e un pensiero davvero stimolante, è che, dal momento che TU le hai manifestate nella tua vita, puoi allo stesso modo allontanarle o manifestare tutte le cose positive che hai sempre desiderato.

Finché non ti assumerai la responsabilità del problema - indipendentemente da ciò che gli altri ti hanno fatto - e finché non accetterai di essere tu e solo tu il responsabile, non potrai andare avanti. Dopo tutto, chi ha scelto di andare o accettare quel socio in affari, moglie, impresa, investimento, amico, luogo di vacanza, figli, ecc.?

Se ti senti come se "non sono io la fonte del problema, quindi come mai devo risolverlo?"... allora questo ti farà solo arrabbiare e ti impedirà di affrontare la situazione ("Non è mia la responsabilità!").

8. Controlla la concentrazione della tua mente

Il tuo cervello NON è progettato per renderti "felice": è in realtà una macchina progettata per garantire la tua SOPRAVVIVENZA. È per questo che il tuo cervello farà di tutto per assicurarsi che tu identifichi e veda problemi, potenziali problemi, potenziali preoccupazioni, eventi insignificanti, ecc.

Anzi, ingigantirà completamente le considerazioni più piccole per essere sicuro di averle portate alla vostra attenzione... per farvi sopravvivere.

Bisogna vivere più col cuore, dove risiedono la loro PASSIONE e il loro SCOPO, invece che attraverso quel MECCANISMO BASATO SULLA PAURA che è il nostro cervello.

Il primo modo per controllare su cosa si concentra la tua mente è questo: dedica l'80% del tuo tempo alla soluzione! Concentra tutta la tua energia, i tuoi pensieri e il tuo tempo sulla soluzione!

In secondo luogo, assicurati di porti domande di qualità e responsabilizzanti: "Come posso cambiare rapidamente questa situazione e godermi il processo?" Le persone che sembrano sopraffatte dai loro problemi si trovano in una fisiologia pessima (spalle cadenti,

2.2. Pensiero critico e problem solving

poco movimento, ecc.), hanno un atteggiamento terribile al riguardo e si pongono domande depotenzianti (“Come mai succede sempre a ME?”), non sono oneste con se stesse e sono arrabbiate con tutti gli altri (non prendono responsabilità per la loro situazione) e passano la maggior parte del tempo a lamentarsi o a concentrarsi sul problema!

9. Non aver paura di chiedere aiuto

Prendiamo il caso di una persona che affronta delle difficoltà economiche:

Nel febbraio del 2004 ero davvero allo stremo. Non guadagnavo alcun reddito da 3 mesi, non riuscivo a trovare un lavoro ed ero stato cacciato di casa.

Mi sono trasferito a Londra, dove dormivo un paio di notti sul pavimento di qualche amico, altre 2-3 notti da un altro amico, ecc.

Ero così sopraffatto dai miei debiti che erano tutto ciò su cui potevo concentrarmi. Avevo completamente perso l'appetito e avevo perso più di 15 chili (non ero così grande all'inizio...) Questo è tutto. Avevo bisogno di aiuto. Ho fatto il passo inimmaginabile di CHIEDERE aiuto. Ho messo da parte il mio orgoglio – (“L'orgoglio non aiuta mai. Fa solo male.” – Pulp Fiction... che bel film) – e ho inviato un'e-mail ai miei 300 contatti in Inghilterra, spiegando la mia situazione. Nel giro di una settimana ho ricevuto una fantastica offerta di lavoro, da una persona che ora ho il privilegio di definire un mentore e un amico.

Tu con chi puoi parlare?

A chi puoi chiedere aiuto?

Chi conosci ha vissuto una situazione simile?

Hai un database esteso di contatti a cui puoi inviare email, scrivere o chiamare?

Non ci sono così tante sfide che un essere umano può affrontare. In effetti, sono tutte molto, molto comuni.

Sfide di salute, finanziarie, di lavoro o di studio, depressione, crepacuore, lutto... C'è SEMPRE qualcuno là fuori che ha vissuto le stesse cose. Non sei mai solo quando ti trovi in una situazione difficile.

10. Brainstorming 100 soluzioni

Prendi un foglio di carta bianco o scrivi nel tuo diario 100 cose diverse che potresti fare per risolvere la tua sfida.

Dal sublime al ridicolo, scrivi tutto ciò che ti viene in mente. Non fermarti ad analizzarlo. Infatti, non lasciare che la penna si fermi per 20 minuti. Sii sovraccarico di creatività!

Insegui questa sfida come se fosse una preda e tu sei il cacciatore! Quando adotti questo comportamento, sei TU ad avere il controllo, non il problema.

Infatti, riunisci un gruppo di persone e fate un brainstorming su 100 soluzioni!

Trovate 100 modi per sradicare completamente la sfida.

Una volta che hai insegnato al tuo cervello il piacere della risoluzione creativa dei problemi, non torni più indietro! Il tuo cervello sarà sempre aperto a trovare soluzioni.

11. Intraprendi un'azione forte e intelligente

Ok, ora è il momento. Devi FARLO SOLO.

Sai cosa devi fare. Lo hai SEMPRE saputo. Fallo e basta.

Scrivi il tuo piano d'azione, mettiti in una fisiologia di punta e fai il primo passo. Completa il primo elemento dell'elenco. Poi il successivo. E il successivo. Finché non sarà finito.

2.2. Pensiero critico e problem solving

2.2.5. Conclusioni e raccomandazioni

L'evidenza suggerisce che l'uso di strategie rivolte agli adolescenti sia per risolvere problemi (ad esempio, coping e pianificazione attiva) sia per ottenere una visione più positiva degli stessi (come rivalutazione o accettazione positiva) sia positivamente associato al loro benessere emotivo (Hernández-Serrano, Espada & Guillén-Riquelme, 2016; Fernández, 2020; Pena, Extremera & Rey, 2011; SanJuan, Guillén & Pérez-García, 2018).

Essere in grado di sviluppare il pensiero critico equipaggia adeguatamente l'individuo per creare il proprio punto di vista in base alle informazioni che riceve. Quando questa capacità viene sviluppata, si ottengono molti benefici in termini di valutazione e analisi delle diverse situazioni e di sviluppo dell'autonomia personale (Romeral & Rísquez, 2023): queste capacità, che devono essere fornite alla persona fin dall'infanzia, iniziano a germogliare e a diventare visibili fin da adolescenza. È importante promuovere questa visione critica negli adolescenti, poiché grazie ad essa possiamo offrire loro numerosi strumenti che li aiutano a giustificare, argomentare e contrastare le idee (Fernández, 2020; Ruiz, 2014). Sviluppare il pensiero critico durante l'infanzia e/o l'adolescenza è di fondamentale importanza affinché possano risolvere i problemi futuri. È un modo per addestrarli ad affrontare i conflitti e a saperli gestire a partire dall'intelligenza razionale ed emotiva (Romeral & Rísquez, 2023). Educo (2020), una ONG associata a ChildFund Alliance, afferma che uno dei modi più utili per portare i giovani a sviluppare un adeguato pensiero critico è l'ascolto attivo: ascoltare le altre persone è molto importante per capirle e poter riflettere su ciò che dicono. L'ascolto attivo e il pensiero critico sono intimamente correlati poiché la capacità di ascoltare gli altri ci dà l'opportunità di riconoscere il positivo, affrontare il negativo e prendere le migliori decisioni in base al conflitto. Incoraggiare l'ascolto attivo e il pensiero critico negli adolescenti li aiuta a creare la propria personalità, a diventare più indipendenti e a prendere le giuste decisioni lavorando con empatia e rispetto (Fernández, 2020). Far sì che gli adolescenti sviluppino adeguatamente il loro pensiero critico offre loro numerosi vantaggi a livello accademico, ma anche a livello personale e nel loro ruolo di cittadini della società odierna (Fernández, 2020; Gutiérrez, 2021). L'adolescenza è una fase in cui si subiscono molti cambiamenti e c'è molta incertezza e instabilità emotiva. Inoltre, si comincia a costruire la propria identità anche a seconda dell'ambiente sociale in cui l'individuo si muove e gli adulti vengono messi in discussione perché li considerano diversi e a loro estranei (Educo, 2020; Gutiérrez, 2021): è per questo motivo che quando parliamo di adolescenza, è importante sottolineare i conflitti che nascono in questa fase sia con il gruppo dei pari, che con la famiglia o con altri.

Quando i giovani costruiscono la loro identità adulta, cioè nel processo di maturazione che avviene durante l'adolescenza, sono molto esposti a problemi o conflitti personali, sociali o familiari. Questi problemi si basano su vari fattori come disagio, incomprensione, punti di vista diversi, interessi opposti e/o possibili comportamenti a rischio comuni nell'adolescenza (Educo, 2020; Fernández, 2020). Non si dovrebbe dare troppa importanza al fatto che i conflitti che sorgono siano buoni o cattivi poiché fanno parte della vita stessa

2.2. Pensiero critico e problem solving

e non possono essere evitati: occorre prestare maggiore attenzione al modo in cui questi problemi vengono risolti e, se non sono stati gestiti, trovare le giuste soluzioni al conflitto o preparare l'adolescente affinché possa risolverli senza problemi in futuro (Garaigordobil & Maganto, 2011; Júdez-Orcasitas, Borjas & Torres, 2019).

La negoziazione costruttiva è uno strumento molto utile per ottenere risultati soddisfacenti nella risoluzione di qualsiasi conflitto o problema (Educo, 2020; Gutiérrez, 2021). In questo modo, consentirà alle parti in conflitto di ottenere, in maggiore o minore misura, ciò che cercavano e di rafforzare le relazioni e la crescita personale dell'individuo (Mirabal, 2003). Per ottenere un risultato ottimale è importante far sì che l'adolescente sia in grado di (Romerál & Rísquez, 2023):

- Mantenere la calma per gestire adeguatamente i conflitti ed essere in grado di osservarli a distanza con un punto di vista più obiettivo e realistico.
- Essere in grado di utilizzare l'ascolto attivo per trovare una soluzione ragionevole al conflitto.
- Incoraggiare la comunicazione assertiva.
- Analizzare tutte le soluzioni presentate per scoprire quale sia la più vantaggiosa.
- Rimanere risoluto nell'impegno per la soluzione scelta.

2.3. Pianificazione della carriera

2.3.1. Definizione e concetti di base

Una delle decisioni più importanti nella vita di una persona è la scelta e la pianificazione della propria carriera professionale nella misura in cui definirà la vita che condurrà una volta completata la formazione professionale (Bravo & Vergara, 2018). Questa pianificazione può essere influenzata da fattori quali famiglia, economia, interessi personali e mass media.

Per capire cos'è la pianificazione della carriera è fondamentale distinguere alcuni concetti:

- **Lavoro e carriera:** un lavoro è un'occupazione che le persone svolgono in un dato momento. Una carriera si riferisce al modello o alla forma di esperienze lavorative che una persona sperimenta nel corso della sua vita e potrebbe includere un singolo lavoro in cui si rimane per molti anni, o una serie di lavori successivi all'interno dello stesso campo.

Andando più in profondità, per carriera si intende il viaggio di una persona in una o più organizzazioni, un processo di sviluppo che assume nel tempo traiettorie diverse che danno una forma tipica alla storia lavorativa della persona. La carriera, a differenza del lavoro, comprende dimensioni e significati diversi, a seconda dell'ambiente in questione (García, 2003): il tempo (perché progetti ed esperienze si collocano in una prospettiva temporale), la direzione (orientamento verso il quale ci muoviamo attraverso compiti, attività e incarichi), le competenze sviluppate nella professione, gli aspetti soggettivi che attivano risposte sul piano emotivo, cognitivo e comportamentale volte a controllare le nuove situazioni affinché siano compatibili con le proprie aspettative, ecc.

- **Career management:** secondo Carrell, Elbert e Hatfield (1995) il career management è un processo di progettazione e implementazione di obiettivi, piani e strategie che consentono ai professionisti e ai manager delle risorse umane di soddisfare le esigenze della forza lavoro e alle persone di raggiungere i propri obiettivi professionali .
- **Orientamento professionale:** inteso come processo continuo di accompagnamento che facilita la presa di decisioni significative, secondo il potenziale e il progetto di vita di ciascuna persona, coerenti con l'offerta formativa, lavorativa e sociale del momento (Sánchez-Martín et al., 2017), occupa un ruolo di particolare rilevanza in questa fase vitale, in un mercato del lavoro in continua evoluzione, dove è fondamentale accompagnare il processo decisionale e di pianificazione del Progetto Professionale e di Vita.
- **Pianificazione della carriera:** Mathis (2006) definisce la pianificazione della carriera come focalizzazione sul lavoro e individuazione di percorsi di carriera che forniscano un progresso logico per le persone tra un lavoro e l'altro nell'organizzazione. Lo scopo della pianificazione della carriera è che gli studenti abbiano un atteggiamento positivo nei confronti delle carriere future. Sulla base della definizione precedente, si può concludere che la pianificazione della carriera può essere intesa come un processo utilizzato da una persona per scegliere obiettivi di carriera e percorsi di carriera per raggiungere tali obiettivi. Essendo un processo che mira a far coincidere gli obiettivi e le capacità di carriera individuali con le opportunità per raggiungerli in modo sistematico, la pianificazione della carriera è un processo continuo di scoperta (Pascariati & Ali, 2022).

Suddetta pianificazione è uno sforzo compiuto dagli individui per comprendere meglio ed essere consapevoli delle competenze, degli interessi, dei valori, delle opportunità, degli ostacoli, delle scelte e delle conseguenze volte ad identificare

2.3. Pianificazione della carriera

obiettivi legati alla carriera e stabilire piani per raggiungerli (Pascariati & Ali, 2022).

Nella gestione delle risorse umane, la pianificazione della carriera mira a identificare i bisogni, le aspirazioni e le opportunità per la carriera degli individui e l'implementazione di programmi di sviluppo delle risorse umane per sostenerla (Antoniou, 2010).

Si osserva in tutte le definizioni relative alla pianificazione della carriera che esistono una serie di elementi comuni che aiutano a delimitare il concetto; si manifesta così la preoccupazione di stabilire relazioni tra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro, fornendo agli studenti una conoscenza esperienziale dello stesso, attraverso diversi tirocini (García, 2003); si propongono così la raccolta di informazioni, attività di simulazione e il contatto diretto con il mondo del lavoro, attraverso stage presso le aziende; presuppongono la loro applicabilità a tutte le persone in tutti gli ambienti educativi, l'applicabilità dei programmi e degli interventi educativi e di orientamento a tutti gli individui che fanno parte della scuola e soprattutto a coloro che possono avere particolari difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro (García, 2003; Rosales, 2012). Per fare questo, è necessaria una stretta collaborazione tra le persone direttamente legate all'ambiente educativo, alle risorse materiali e organizzative e al coinvolgimento della comunità attraverso istituzioni pubbliche e private.

È importante sottolineare che la scelta della carriera influisce sia sulla vita accademica che su quella lavorativa dell'essere umano (Barrero, 2006). Quando una persona sceglie studi che la preparano ad una professione, definisce il suo percorso da seguire e i suoi obiettivi, (anche se questo percorso e gli obiettivi possono variare durante nel tempo). In questo senso, il contesto scolastico è storicamente una parte fondamentale dei processi di orientamento professionale (Alonso, 2010).

La storia familiare ha anche un impatto sulla scelta della carriera. Leppel, Williams e Waldauer (2001) hanno analizzato l'influenza della situazione socioeconomica e lavorativa dei genitori sulla scelta di una carriera concludendo che: indipendentemente dal sesso, gli adolescenti con genitori con posizioni manageriali hanno maggiori probabilità di scegliere carriere nell'ingegneria e nella scienza.

La pianificazione della carriera è una strategia che fornisce all'adolescente una direzione da seguire per raggiungere obiettivi professionali: questa strategia inizia con la definizione di obiettivi, che si basano su interessi e competenze personali e professionali (Pérez, 2011).

2.3. Pianificazione della carriera

2.3.2. Fattori che determinano la scelta professionale e la pianificazione della carriera

L'adolescenza è un momento di cambiamento e di crisi, in cui ognuno comincia a prendere le proprie decisioni, che possono essere positive o negative, ma che alla fine lo faranno crescere come persona (Rosales, 2012): una di queste decisioni è la scelta di una carriera, decisione che può segnare l'individuo per tutta la sua vita.

Ci sono una varietà di fattori che determinano quale carriera scegliere, tra cui il genere, la famiglia, la scuola, il gruppo dei pari e gli amici.

1. Genere: prima di analizzare l'influenza del genere sulla scelta professionale, è necessario differenziare i concetti di sesso e genere, che spesso sono stati usati in modo intercambiabile: il sesso si riferisce alle differenze biologiche e anatomiche associate a ciascuna categoria sessuale (López Sáez, 1994), mentre il genere ha un carattere marcatamente sociologico e serve a designare uno schema di categorizzazione sociale degli individui (Rosales, 2012).

Quando si parla di scelta professionale, il genere diventa un fattore condizionante nello sviluppo professionale (Rosales, 2012), poiché la scelta si basa sulle implicazioni sociali che esistono ancora oggi e sull'incidenza di queste sui fattori personali della scelta professionale. Al momento, sebbene uomini e donne si trovino in situazioni decisionali simili, esistono ancora grandi differenze legate al genere nelle scelte professionali. È dimostrato che, nella scelta degli studi e delle professioni, persistono ancora gli stereotipi sociali prevalenti su ciò che è considerato giusto o improprio per le donne; l'influenza di questi schemi percettivi colpisce direttamente le donne che devono scegliere l'una o l'altra possibilità e determina anche che il mondo del lavoro continua a discriminare le donne (Mosteiro, 1997).

2. Famiglia: Nella formazione della persona matura i fattori più decisivi sono senza dubbio le relazioni familiari e l'educazione scolastica. Un bambino che ha saputo comunicare con i suoi genitori, che ha saputo assumersi la responsabilità delle sue azioni, prima piccole e poi sempre più grandi, che è stato ascoltato dai genitori quando necessario, prenderà decisioni e imparerà a interpretare i propri successi e fallimenti (Rosales, 2012). Ecco perché la famiglia è decisiva nella scelta professionale perché è lì che si vivono una serie di esperienze che l'adolescente prende come riferimento.

In molti casi, sono i padri e le madri che fanno pressione sui loro figli affinché intraprendano una determinata carriera (Rosales, 2012), sia perché la esercitano, sia perché avrebbero voluto studiarla e non potevano, perché la ritengono la più adatta al loro figlio/a, ecc.; in questo modo, però, i genitori minimizzano le sue opinioni e competenze.

Un altro punto fondamentale da considerare in termini di scelta professionale e familiare sono le risorse finanziarie a disposizione della famiglia. Le risorse finanziarie familiari possono limitare la scelta della carriera in termini di costi, anche se a volte questo si può risolvere se l'individuo o la famiglia cercano alternative per finanziare la propria scelta.

3. Scuola: come sottolineano Álvarez, López e Pérez-Jorge (2015), il sistema educativo

deve raccogliere la sfida di promuovere l'orientamento e la progettazione accademica e professionale dei giovani, affinché raggiungano un'adeguata conoscenza di se stessi, migliorino le proprie capacità decisionali e siano in grado di effettuare una pianificazione razionale dei diversi percorsi formativi che li portano a raggiungere i loro obiettivi di carriera.

La scuola è l'istituzione dove si trasmette il sapere, dove la persona viene educata sotto diversi aspetti, da quelli accademici ai valori individuali e sociali (Rosales, 2012). L'insegnamento esercita un'influenza e segna la tendenza verso il raggiungimento di obiettivi specifici, che poi determineranno l'intero percorso professionale e anche vitale dell'individuo. Se il passaggio nel sistema educativo viene affrontato improvvisando e senza una chiara consapevolezza dell'influenza che la mancanza di progettazione professionale ha sul progresso futuro, è possibile che molti giovani non solo escano dal sistema educativo con un mancanza di formazione e conoscenza, ma abbiano meno possibilità e maggiori difficoltà ad integrarsi nella vita socio-lavorativa attiva e nel mondo del lavoro (Álvarez, López & Pérez-Jorge, 2015).

Dal livello prescolare la persona si forma, passando per i livelli base come Primario e Secondario, ma una volta raggiunto il livello superiore la persona si troverà in una fase di cambiamento, come accennato in precedenza. Sia le figure autoritarie che il personale accademico dovranno tenere presente questi cambiamenti nell'adolescenza per riuscire a educare lo studente senza problemi, secondo il suo tempo, la sua cultura e la società che lo circonda (Rosales, 2012).

Nella fase adolescenziale vengono spesso covati sentimenti di incomprensione nei confronti dei genitori e ricerca di separazione emotiva, e l'identificazione con gli insegnanti si rafforza perché può facilitare la costruzione dell'autonomia, poiché possono offrire modelli adulti alternativi a quelli della famiglia (Rosales, 2012); ecco perché una delle aree che dovrebbero essere rafforzate da mentoring accademico è quella dell'informazione e dell'aiuto per ottenere un buon adattamento e pianificazione dei progetti personali dei giovani (Álvarez, López & Pérez-Jorge, 2015), in modo che gli studenti possano assumersi la responsabilità e pianificare il proprio processo di apprendimento e insegnamento.

4. Gruppi di pari e amici: i gruppi di amici e pari svolgono, in generale, un ruolo particolarmente importante nello sviluppo dell'adolescente, perché sono quelli con cui si identifica e si sente accettato (Rosales, 2012), perché molte volte nella vita famiglia si sentono incompresi o non hanno la sicurezza di esprimere i propri valori o le proprie idee. Per questo motivo gli amici e i gruppi di pari giocano un ruolo importante nella scelta professionale, perché se la famiglia non li sostiene in questa decisione, cercheranno il sostegno degli amici, perché è con loro che si sentono importanti e accettati.

5. Età: la scelta della carriera è una questione significativa nello sviluppo della vita dei giovani perché è associata a disuguaglianze psicologiche, fisiche e socioeconomiche, sia positive che dannose, che persistono ben oltre l'età giovanile fino all'età adulta (Akosah-Twumasi et al., 2018). La complessità delle decisioni di carriera

2.3. Pianificazione della carriera

aumenta con l'aumentare dell'età: i bambini più piccoli hanno maggiori probabilità di offrire risposte sulla loro carriera ideale che possono rappresentare la loro utopia immaginaria e percezioni fenomenali su ciò che vogliono fare da grandi (Howard & Walsh, 2011). Man mano che i bambini crescono, è più probabile che descrivano la loro scelta professionale come un'interazione dinamica tra le loro fasi di sviluppo e le circostanze ambientali prevalenti.

6. Cultura: gli studi hanno dimostrato che i valori culturali hanno un impatto sui fattori che influenzano le scelte di carriera dei giovani (Akosah-Twumasi et al., 2018; Hui e Lent, 2018; Rosales, 2012). La cultura è la programmazione collettiva della mente che distingue un gruppo di persone da un altro.

Mentre i giovani pianificano e prendono decisioni di carriera, a fronte di interessi, obiettivi, aspettative, esperienze personali attesi e inaspettati, nonché obblighi e responsabilità, le correnti culturali sono alla base di ciò che gli adolescenti possono fare e di come è loro richiesto di pensare (Akosah- Twumasi et al., 2018).

Per quanto riguarda Akosah-Twumasi et al. (2018), basare le culture su dimensioni individualistiche e collettiviste può spiegare le differenze classiche nel processo decisionale di carriera tra i giovani: la pratica normativa nelle società individualiste è che i giovani siano incoraggiati a scegliere la propria carriera e sviluppare competenze nello stabilire un percorso di carriera per se stessi, mentre agli adolescenti provenienti da società collettiviste può essere richiesto di conformarsi agli standard familiari e sociali e spesso ci si aspetta che seguano un percorso di carriera predeterminato.

2.3.3. Programmi di pianificazione della carriera per i giovani

Dalla metà degli anni '70 agli anni '80, ha avuto inizio il movimento dell'educazione alla carriera, che oggi continua grazie all'impulso dato dai paesi occidentali alla “transizione alla vita lavorativa” (García, 2003), occupandosi dell'orientamento professionale e della programmi educativi, luogo privilegiato in questa transizione dalla scuola al lavoro. Paesi come gli Stati Uniti e il Canada sono pionieri nell'educazione professionale; nell'Unione Europea, da parte loro, lo sviluppo e l'implementazione di programmi di orientamento professionale e di formazione nell'istruzione secondaria sono sempre più incoraggiati (García, 2003).

Il **Self-Directed Search** (SDS) di Holland è una guida alla pianificazione della carriera che funziona in modo simile a un inventario degli interessi professionali. Holland presenta una teoria sulla scelta professionale che mira a spiegare perché le persone facciano determinate scelte professionali, cosa le spinga a cambiare professione o impiego e quali fattori personali e ambientali facilitino la realizzazione professionale (Martínez y Valls, 2006).

Nello specifico, l'SDS Form R consente alle persone di scoprire le professioni, le carriere e gli ambiti di studio che meglio corrispondano alle proprie competenze e interessi. L'uso della SDS nell'orientamento professionale e professionale ha portato a numerose indagini relative all'effetto che produce sulle persone, alla loro utilità, al loro rapporto con le variabili personali, agli adattamenti apportati, alla validazione della teoria di Holland, al rapporto con altri inventari di interessi e personalità e loro propria validità e struttura. La SDS è stata implementata e adattata in diversi paesi: Nuova Zelanda, Canada, Nigeria, Guyana, Australia, Pakistan, Francia, Cina, Singapore e Germania.

Un'altra guida alla pianificazione della carriera è il **Test delle Skills Differenziali** (DST), ideato nel 1947 da George K. Bennett, Harold G. Seashore e Alexander G. Wesman, che è uno strumento per rilevare abilità o attitudini dominanti (Rosales, 2012); pertanto, i risultati in ciascuna delle aree prediranno il successo dello studente in attività o professioni in cui queste competenze sono fondamentali.

Per quanto riguarda il Test delle Skills Differenziali, è opportuno considerare non solo le skills elevate, ma fare anche un confronto con quelle minori (Ruiz, 2019), in modo da conoscere diversamente le attitudini dello studente. Un punteggio elevato indica che la loro abilità in un dato aspetto è più eccezionale che in altri; un punteggio normale indica che la loro abilità è la stessa che chiunque potrebbe avere; quando il punteggio è basso, si riferisce ad abilità scarse e al di sotto della norma (Rosales, 2012). Questo test rileva le competenze in merito a sei aspetti, e permette di conoscere le aree di maggior sviluppo nell'intelligenza dello studente. Lo studente può eccellere in:

- **Attenzione:** è definita come l'accettazione delle informazioni in modo passivo (Rosales, 2012), ha a che fare con la velocità di percezione, la capacità di conservare i dati nella memoria momentanea, la velocità di reazione, l'acuità visiva e la capacità di distinguere dettagli raffinati (Ruiz, 2019).

2.3. Pianificazione della carriera

- Ragionamento verbale: misura la capacità di comprendere, utilizzare e definire concetti espressi in parole (Rosales, 2012), l'astrazione, la generalizzazione, piuttosto che misurare semplicemente la fluidità o il riconoscimento del vocabolario e, in una certa misura, la capacità di ragionare (Ruiz, 2019) .
- Abilità numerica: capacità di ragionare con i numeri, di manipolare relazioni numeriche e di operare con materiali quantitativi (Ruiz, 2019) e di comprendere le relazioni numeriche (Rosales, 2012), facilità di gestire tali concetti e concentrazione come sforzo volontario per accettare informazioni.
- Ragionamento astratto: capacità di ragionare in forma non verbale; percezione delle relazioni di figure, deduzione di principi, capacità di analisi, sintesi e pensiero in forma organizzata (Rosales, 2012; Ruiz, 2019).
- Ragionamento spaziale: capacità di analisi e sintesi, acuità visiva, organizzazione e capacità di manipolare gli oggetti nelle loro tre dimensioni (Rosales, 2012; Ruiz, 2019).
- Ragionamento meccanico: capacità di comprendere logicamente i principi meccanici e fisici in situazioni conosciute (Rosales, 2012); capacità di utilizzare e riparare dispositivi o artefatti complessi e occupazioni manuali (Ruiz, 2019).

2.3.4. Come aiutare i giovani a sviluppare la propria pianificazione della carriera

La pianificazione della carriera si basa sulla valutazione delle capacità, degli interessi e della motivazione individuale, sull'analisi delle opportunità organizzative, sulla definizione di obiettivi per la carriera e sullo sviluppo di una strategia per raggiungere tali obiettivi (Antoniou, 2010). La pianificazione della carriera deve servire da riferimento per le diverse decisioni che i giovani devono affrontare nel corso della carriera universitaria, ma molti adolescenti affrontano il loro processo di apprendimento senza un'idea chiara degli obiettivi che vogliono raggiungere (Álvarez, López & Pérez-Jorge, 2015). Pertanto, e secondo Romero (2004), per realizzare una corretta pianificazione professionale, la pianificazione della carriera deve essere intesa come un processo intenzionale in cui i giovani devono avere un atteggiamento costante di discussione e come un esercizio di anticipazione del futuro. Questo processo implica: valorizzare l'attesa presente (vale la pena fare lo sforzo? cosa posso fare nell'attesa?), interrogarsi sui mezzi necessari per raggiungere gli obiettivi (sono a mia disposizione? sono in accordo con i miei valori?) e valutare la validità futura delle intenzioni presenti (rimarranno importanti in futuro?).

È importante sottolineare che la prospettiva individuale sulla carriera professionale è determinata dallo status della vita individuale, professionale e personale, dall'età, dalle circostanze familiari, dalle aspettative finanziarie, dallo stile di vita desiderato... Al fine di sviluppare un'adeguata pianificazione della carriera individuale, Antoniou (2010) propone di esplorarla in cinque passaggi:

1. **Autovalutazione:** è la raccolta di informazioni su se stessi (valori, interessi, competenze...), la valutazione continua e il reporting agli altri.

Secondo Romero (2014), i valori di una persona sono la conseguenza della congiunzione di variabili personali (ad esempio, sesso, età, disabilità, origine...) e variabili situazionali (ad esempio, situazione socio-lavorativa generale del Paese dove si vive, situazione familiare, valori culturali...). L'identità personale si costituisce come filo conduttore del percorso professionale e vitale in situazioni di cambiamento, caos, mobilità, instabilità e incertezza (Romero, 2004); facilita l'affrontare la complessità del mondo, ma anche di sé stessi. In questo senso, non è sufficiente raccogliere abbastanza informazioni su se stessi e sul proprio ambiente, ma anche dare un significato personale a tali informazioni (Hansen, 2006).

Analizza le tue simpatie e antipatie: che tipo di attività ti piacciono, sia al lavoro che nel tempo libero? Che tipo di attività eviti? Può essere utile fare un elenco di entrambi i tipi di attività. Quindi, rifletti sui momenti e sulle situazioni in cui ti senti più appassionato, più energico, più coinvolto e vedi se riesci a sviluppare un profilo comune di queste situazioni (Hansen, 2006).

Per quanto riguarda sogni e aspirazioni, entrambi agiscono come generatori di rappresentazioni di nuove realtà e, quindi, anche come elementi di superamento di stereotipi e determinismi.

2.3. Pianificazione della carriera

2. **Esplorare le opportunità:** comporta la raccolta di informazioni sulle opportunità esistenti all'interno ma anche all'esterno delle organizzazioni (formazione e altri metodi di sviluppo).

A tal proposito è importante imparare a ricercare, valutare criticamente le informazioni e tradurle in conoscenza utile; in questo modo la persona può avere una consapevolezza critica dei paradossi socio-lavorativi (Romero, 2004).

3. **Prendere decisioni e fissare obiettivi** a breve e lungo termine per esigenze di formazione, cambio di lavoro, dipartimento...

Per quanto riguarda Romero (2004), imparare a prendere decisioni implica: contrapporre il desiderabile al probabile (ad esempio, voglio fare l'astronauta, ma soffro di vertigini), individuare le motivazioni alla base dei propri comportamenti (perché lo faccio o perché no?), per valutare criticamente le informazioni possedute e dargli un significato personale, per prendere coscienza di sé e del proprio ambiente (con le contraddizioni, possibilità e conflitti che possono esistere) e affrontare i sentimenti che accompagnano ogni situazione decisionale (ad esempio, incertezza, paura).

Stabilire gli obiettivi significa tracciare i passi da seguire per raggiungerli e analizzare il significato e le possibili conseguenze delle decisioni prese. In questo senso, è importante preparare l'adolescente ad affrontare le difficoltà e a superare gli ostacoli (Romero, 2004; Sánchez-Martín, 2020).

4. **Pianificazione:** questo punto chiave è legato al precedente. Il percorso di carriera richiede che una persona dia uno sguardo onesto ai propri obiettivi di carriera, abilità, conoscenze necessarie, esperienza e caratteristiche personali (Hansen, 2006). In questo senso, la pianificazione consiste nel determinare modi e mezzi per raggiungere gli obiettivi, ordinare le proprie azioni per raggiungerli, considerando le conseguenze, fissando scadenze e risorse necessarie. Implica anche imparare a cercare un equilibrio (riguardo alla qualità piuttosto che alla quantità) tra il tempo di lavoro e di formazione e il tempo libero (Romero, 2004).

Puoi fare un elenco dei tipi di qualifiche di cui hai bisogno per migliorare la tua posizione per il prossimo passo nel tuo percorso di carriera, come ricevere formazione aggiuntiva, certificazioni o esperienze (Hansen, 2006): grazie a tale elenco, sarà possibile sviluppare una sequenza temporale e piani d'azione per raggiungere i prossimi step, assicurandoti di fissare (e conseguire) obiettivi specifici.

Per sviluppare una corretta pianificazione, è importante che, dopo aver stabilito gli obiettivi e le azioni per raggiungerli, cerchi informazioni che ti aiutino a prendere consapevolezza delle conseguenze che le tue decisioni e i tuoi obiettivi possono avere. Per raggiungere questo obiettivo, i rischi e le possibilità di successo devono essere analizzati

in relazione agli obiettivi e agli strumenti disponibili per raggiungerli (Romero, 2004; Sánchez-Martín, 2020).

5. Perseguire il raggiungimento degli obiettivi: l'azione dell'individuo rende conto dei suoi successi e insuccessi e prende decisioni per mantenere o modificare il suo corso di carriera.

Raggiungere l'obiettivo desiderato richiederà anche che tu sviluppi competenze, persegua opportunità di sviluppo e ottenga determinate esperienze man mano che avanzi nella tua carriera (Hansen, 2006). Uno dei modi migliori per prepararsi a futuri cambiamenti, successi e fallimenti di carriera è rimanere attivi nella pianificazione della carriera a breve termine: analizzando regolarmente l'ambiente e conducendo ricerche sulle carriere, diventerai rapidamente un esperto dei percorsi di carriera che ti interessano e sarai meglio preparato per la tua prossima mossa.

2.3. Pianificazione della carriera

2.3.5. Conclusioni e raccomandazioni

I cambiamenti in atto nell'economia globale hanno creato un ambiente altamente competitivo, complesso e turbolento, che sta modificando la pianificazione della carriera e la gestione dello sviluppo di carriera. Tuttavia, nel mezzo di questi cambiamenti, la pianificazione della carriera può essere vista come la costruzione di ponti dal presente (magari dal lavoro attuale) al futuro; senza essi potresti facilmente inciampare o perdere la strada, ma con i suddetti ponti trovi sicurezza e direzione (Hansen, 2006).

Prima di parlare di pianificazione professionale in adolescenza, è importante innanzitutto insegnare ai giovani a controllare le proprie emozioni, allenarli a sviluppare il pensiero critico, rafforzare la loro resilienza e favorire un ambiente sociale e reti di sostegno favorevoli: questo li aiuterà ad avere più fiducia in se stessi riguardo agli obiettivi che vogliono raggiungere e a ciò che possono e potranno ottenere, non solo nella sfera professionale, ma anche in altri ambiti: sociale, familiare...

La pianificazione della carriera deve servire da riferimento per le diverse decisioni che i giovani devono affrontare nel corso del loro percorso formativo e universitario. Tuttavia, la realtà mostra che molti studenti affrontano il loro processo di apprendimento senza un'idea chiara degli obiettivi che vogliono raggiungere e senza informazioni adeguate sul profilo e sulla proiezione professionale degli studi che intraprendono (Álvarez, López & Pérez-Jorge, 2015): cioè non sanno chiaramente nè cosa e perchè fanno ciò che fanno, nè chiaramente dove li porterà la formazione che stanno ricevendo, poiché non hanno individuato gli obiettivi su cui impegnarsi per portarla a termine. Pertanto, e secondo Romero (2004), per raggiungere una corretta pianificazione professionale dobbiamo intendere la pianificazione della carriera come un processo intenzionale in cui i giovani devono avere un atteggiamento costante di discussione ed esercizio di anticipazione del futuro (intenzione), che si rifletterà in un piano d'azione.

In questo senso, è dimostrato che la pianificazione della carriera è un processo, non una scommessa (Alonso, 2010), e non significa solo formazione o ricerca di lavoro; la pianificazione e lo sviluppo della carriera fanno parte di un piano ben ponderato, ma flessibile e regolarmente aggiornato. Inoltre, studi recenti hanno dimostrato che la pianificazione della carriera è una delle chiavi principali per ottenere uno stile di vita più sano (Álvarez, López & Pérez-Jorge, 2015; Antoniu, 2010; Bravo & Vergara, 2018; Pascariati & Ali, 2022): questo è strettamente legato al fatto che il lavoro ci accompagna per tutta la vita, e ciò che accade in questo ambito influenza tutti gli altri ambiti della nostra vita.

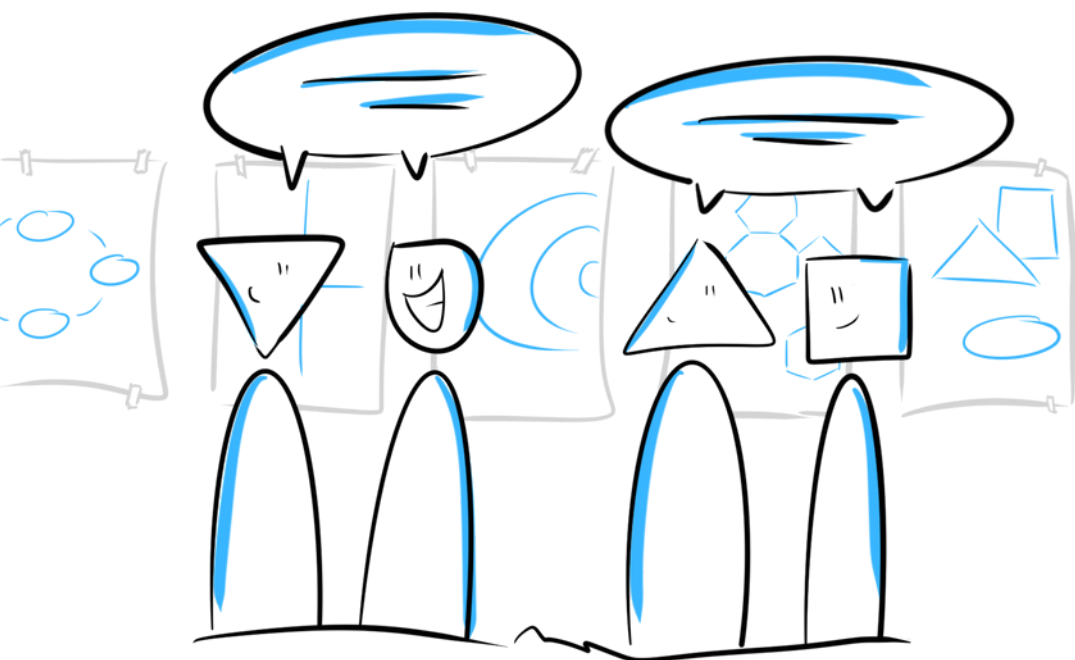
In questo senso è importante evidenziare che, come è stato dimostrato, la scelta e la pianificazione della carriera incide su tutti gli ambiti della vita delle persone (Barrero, 2006). Quando una persona sceglie studi che la preparano ad una professione, sta definendo il percorso che seguirà e i suoi obiettivi, sebbene non ne abbia piena consapevolezza (e sebbene questo percorso e questi obiettivi possano variare in corso d'opera).

Il contesto scolastico è stato storicamente fondamentale nei processi di pianificazione della carriera e di orientamento (Alonso, 2010). Sebbene attualmente vi sia parità di accesso per uomini e donne alle carriere professionali, esistono ancora pregiudizi sessisti. Numerosi studi evidenziano che le donne optano per professioni di cura (medicina, odontoiatria e fisioterapia, tra le altre), mentre gli uomini hanno una grande propensione per l'ingegneria e l'architettura (Alonso, 2010; Ruiz-Gutiérrez y Santana-Vega, 2018).

La famiglia influisce anche sulla scelta della carriera. Leppel, Williams e Waldauer (2001) hanno analizzato l'influenza della situazione socioeconomica e lavorativa dei genitori sulla scelta della carriera, differenziata per genere concludendo che: indipendentemente dal genere, gli studenti con genitori in posizioni manageriali hanno maggiori probabilità di scegliere Ingegneria e Carriere scientifiche.

Come è stato dimostrato, ci sono un gran numero e una varietà di fattori che influenzano e determinano la pianificazione e la scelta della carriera dei giovani e i più frequenti sono: genere, famiglia, scuola, gruppo dei pari e amici. D'altro canto ci sono altri fattori meno visibili, ma che incidono comunque sulla pianificazione della carriera degli adolescenti, come età, cultura o le opportunità professionali.

La pianificazione della carriera è una strategia che ci dà una direzione da seguire per raggiungere obiettivi professionali. Questa inizia con la definizione di obiettivi, che si basano sui nostri interessi, competenze personali e professionali (Antoniou, 2010; Pérez, 2011). Nel contesto attuale, può sembrare che fissare obiettivi professionali sia una perdita di tempo, poiché la situazione può rendere difficile il loro raggiungimento, ma nulla potrebbe essere più lontano dalla verità: la pianificazione della carriera dovrebbe essere rafforzata e mantenuta durante la gioventù, aggiungendo, però, la flessibilità come competenza chiave.



3. IL PROCESSO DI MENTORING PER GIOVANI

3.1. Metodologia del mentoring giovanile

3.1.1. Definizioni e concetti base

Il significato di mentoring

Il concetto di mentoring ha origini molto lontane: si tratta, infatti, di un percorso di apprendimento molto antico, in cui ai soggetti più giovani e meno esperti (studenti, junior o mentee) veniva affiancato un soggetto più anziano o più esperto (senior o mentor) con l'obiettivo di favorirne la crescita in ambito formativo, personale, lavorativo e sociale.

È a partire da queste relazioni spontanee, che collegano volontariamente le generazioni portandole a maturare attraverso le risorse presenti nella comunità, che si sviluppa il Mentoring.

Il mentoring è quindi una tipologia di rapporto formale, che non nasce per caso ma si sviluppa con l'obiettivo di crescita e miglioramento personale. Lo strumento principale è la relazione “mentore-allievo”.

Il mentoring giovanile è il processo di abbinamento dei mentori con i giovani che necessitano o desiderano un adulto premuroso e responsabile nella loro vita. I mentori adulti sono solitamente estranei al bambino o all'adolescente e lavorano come volontari attraverso un programma di servizio sociale basato sulla comunità, sulla scuola o sulla chiesa. L'obiettivo dei programmi di mentoring per i giovani è migliorare il benessere del bambino fornendo un esempio che possa sostenerlo a livello accademico, sociale e/o personale. Questo obiettivo può essere raggiunto attraverso il lavoro scolastico, la comunicazione e/o le attività. Gli obiettivi e le impostazioni all'interno di un programma di mentoring variano da paese a paese a causa dei valori culturali. Sebbene esistano rapporti di mentoring informali, gli incontri formali e di alta qualità effettuati attraverso organizzazioni di mentoring locali o statali sono spesso i più efficaci.

Caratteristiche delle relazioni di mentoring

Quando ci riferiamo al mentoring giovanile, possiamo identificare una serie di caratteristiche chiave che possono garantire relazioni di successo. Tra questi possiamo citare le seguenti:

A) Relazioni di medio-lungo termine tra mentore e mentee

L'impegno temporale di mentori e mentee varia in base alla frequenza e al tipo di interazione. Ad esempio, alcune relazioni di mentoring sono progettate affinché l'interazione avvenga una o due volte alla settimana, con telefonate o interazione online tra un incontro e l'altro. Altri rapporti si tengono occasionalmente in base alle necessità. Sebbene l'impegno temporale possa variare, la ricerca suggerisce che le relazioni a lungo termine sono più vantaggiose di quelle a breve termine (che durano più di un anno).

Secondo alcune recenti ricerche, le relazioni che finiscono prematuramente possono essere dannose per il mentee (Deutsch & Spencer, 2009).

La durata è quindi una delle chiavi da utilizzare per realizzare un rapporto vincente, produttivo e capace di portare benefici a tutti gli attori coinvolti.

3.1. Metodologia del mentoring giovanile

B) Empatia tra mentore e mentee

Per poter sviluppare una relazione di successo, oltre ad un arco temporale lungo e ad un programma ben definito, un terzo aspetto fondamentale è anche quello dell'empatia che deve esistere tra mentore e mentee. Se il rapporto si basa sull'impegno reciproco, sulla costante apertura e flessibilità, sulla disponibilità all'ascolto e all'acquisizione di nuove competenze, si possono stabilire condizioni molto importanti.

C) Pianificazione

Gli incontri tra mentori e mentee possono essere programmati in diversi modi. Molti programmi di mentoring prevedono orari fissi; tuttavia, alcuni consentono flessibilità in modo che mentori e mentee individuino date e orari adatti ai loro programmi. Independentemente dalla flessibilità del programma, la ricerca ha riscontrato maggiori benefici per le relazioni in cui vi è un contatto frequente, coerente e affidabile tra mentore e mentee, soprattutto per i giovani che non hanno avuto figure adulte affidabili nella loro vita. Queste relazioni aiutano a promuovere la fiducia e a garantire un coinvolgimento più attivo (Deutsch & Spencer, 2009). L'agenda del mentoring è stabilita dal mentee. Il mentore sostiene tale agenda (ad esempio rispondendo alle domande dell'allievo).

Quali sono i vantaggi del mentoring per i giovani?

Il mentoring è spesso una componente di un programma che coinvolge altri elementi, come il tutoraggio o la formazione e il coaching sulle competenze di vita. Le relazioni sane e di supporto che si formano tra mentori e mentee sono sia immediate che a lungo termine e contribuiscono a una serie di vantaggi per entrambi.

Vantaggi per i giovani:

- Aumento del tasso di diplomati delle scuole superiori
- Diminuzione dei tassi di abbandono delle scuole superiori
- Relazioni e scelte di vita più sane
- Migliore atteggiamento nei confronti della scuola
- Tassi di iscrizione all'università più alti e aspirazioni educative più elevate
- Maggiore autostima e fiducia in se stessi
- Miglioramento del comportamento, sia a casa che a scuola
- Rapporti più forti con genitori, insegnanti e coetanei
- Miglioramento delle capacità interpersonali
- Diminuzione della probabilità di iniziare con l'uso di droga e alcol

3.1.2. Principi e tipologie di mentoring

Principi di mentoring

Quando si tratta di mentoring per i giovani, dobbiamo considerare diversi principi che ne sono alla base. Questi sono applicabili in vari contesti di mentoring e possono aiutare a garantire che i suoi benefici si estendano agli individui, alle unità e all'istituzione.

Tra questi principi, possiamo considerare come più rilevanti i seguenti:

A) Rapporto volontario

Alla base di un mentoring di successo deve esserci soprattutto la volontarietà di ciascun attore in esso coinvolto. Trattandosi di un rapporto che prevede un forte coinvolgimento emotivo, è fondamentale avere delle basi solide. Sulla base di questa volontarietà, sarà quindi possibile sviluppare una serie concordata di obiettivi e attività che aiuteranno sia il mentore che il mentee a coltivare una relazione significativa e a raggiungere gli obiettivi definiti. Pertanto, il mentoring implica una relazione chiaramente delimitata, stretta e non forzata che termina quando il mentee è in grado di operare in modo indipendente.

B) Inclusione

Oltre ad essere una relazione volontaria, sicuramente tempo ed energie devono essere dedicati alla creazione di uno spazio inclusivo in cui le parti possano portare il meglio di sé più autentico. In questo contesto, è importante sottolineare il ruolo chiave della flessibilità e dell'adattabilità nella relazione.

C) Connessione

Il mentoring richiede un rapporto di fiducia e riservatezza basato sul rispetto reciproco. Basandosi su queste linee guida diventa possibile sviluppare un rapporto sincero, fatto di empatia e desiderio di apprendere continuamente e costantemente da parte di entrambi, al fine di migliorare e rafforzare le proprie conoscenze in diversi ambiti. Lo scopo, gli obiettivi e le attività poi definiti, infatti, devono essere stabiliti di comune accordo tra mentore e mentee.

D) Rapporto tra mentore e mentee

Un mentoring efficace nasce da un rapporto reciproco tra mentore e mentee, in cui ciascuno contribuisce attivamente al successo della relazione.

I mentori devono costruire la relazione sulla base dei bisogni del mentee, di ciò che vuole imparare: il mentore agisce come risorsa e guida per il processo di apprendimento del mentee, offrendo informazioni utili, avvertendolo dei pericoli, condividendo le proprie esperienze lungo il percorso. Allo stesso modo, i mentee svolgono un ruolo attivo nella relazione, non essendo destinatari passivi da affidare a un mentore, ma partner attivi nel processo di apprendimento. Avviano discussioni, pongono domande, contribuiscono con le loro conoscenze e stabiliscono la direzione e la durata delle loro relazioni di mentoring.

3.1. Metodologia del mentoring giovanile

E) Creare una tabella di marcia

Un altro principio fondamentale alla base del mentoring giovanile è il principio secondo cui tutti i percorsi che si faranno insieme dovranno essere tracciati e programmati. Obiettivi, attività, tabelle, cura dei dettagli: ogni aspetto conta e necessita di essere definito al meglio, per sviluppare il processo fluido del mentoring.

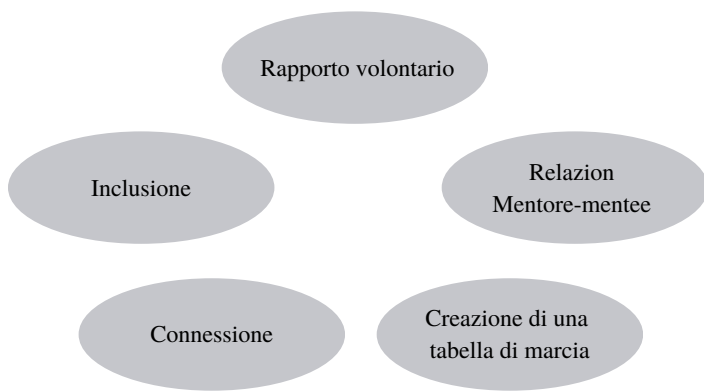


Fig. 1: Principi del mentoring

Tipi di mentoring

Facendo riferimento ai tipi di mentoring, notiamo che ne esistono tre tipi: individuale (quello più tradizionale), a distanza e di gruppo.

Analizziamo ciascuno di essi qui di seguito.

A) Mentoring virtuale/a distanza

Soprattutto a seguito della pandemia di Covid-19, una tipologia di mentoring è quella che avviene a distanza. La cosa più importante è stabilire un rapporto di fiducia, empatia e buona comunicazione tra mentore e mentee. Questo tipo di mentoring consente a persone provenienti da tutti e quattro gli angoli del mondo di perseguire una relazione di mentoring significativa, aumentando così le possibilità (soprattutto per coloro che si trovano in aree rurali/lontane).

B) Mentoring di gruppo

Un singolo mentore è abbinato a un gruppo di mentees. Viene fornita la struttura iniziale del programma consentendo ai mentori di dirigere i progressi, il ritmo e le attività. Attraverso questo, vengono organizzati incontri regolari di mentoring per discutere alcuni argomenti rilevanti per gli allievi del gruppo. In particolare, il mentoring di gruppo può consentire a mentori e mentees di comprendere le reciproche difficoltà e preoccupazioni,

3.1. Metodologia del mentoring giovanile

condividere esperienze, idee e suggerimenti che possano essere utili a tutti i soggetti coinvolti.

C) Mentoring individuale tradizionale

È il modello tradizionale di mentoring, in cui un mentore e un mentee accettano di unirsi in una partnership di mentoring che aiuti il mentee a sviluppare, migliorare e raggiungere i propri obiettivi. I due partecipano a una relazione di mentoring strutturato e calendarizzato o per come stabilito da un programma di mentoring formale. Sebbene l'attenzione sia rivolta principalmente al mentee, il mentore trarrà beneficio anche dallo sviluppo di capacità di leadership, dall'apprendimento dall'allievo e dal senso di soddisfazione derivante dal supportare qualcuno nella propria carriera.

D) Mentoring inverso

Il mentoring inverso è quando una persona più giovane fa da mentore a una persona più grande in un'organizzazione. In sostanza, il mentoring tradizionale al contrario.

Si può usare il mentoring inverso per migliorare le competenze dei dipendenti senior nella tecnologia digitale, ad esempio, o come parte di un'iniziativa sulla diversità e l'inclusione.

Indipendentemente dal tipo di mentoring, quello individuale ha il potenziale per utilizzare il mentoring inverso, poiché c'è sempre molto che possiamo imparare gli uni dagli altri.

E) Mentoring tra pari

Simile a quello individuale, il mentoring tra pari avviene quando due persone si uniscono in un mentoring, ma entrambe provengono da un livello di lavoro, fascia di età o situazione simile. In questa tipologia, gli attori coinvolti possono agire a turno come “mentore” e “mentee”, condividendo esperienze e competenze, imparando insieme e responsabilizzandosi a vicenda.

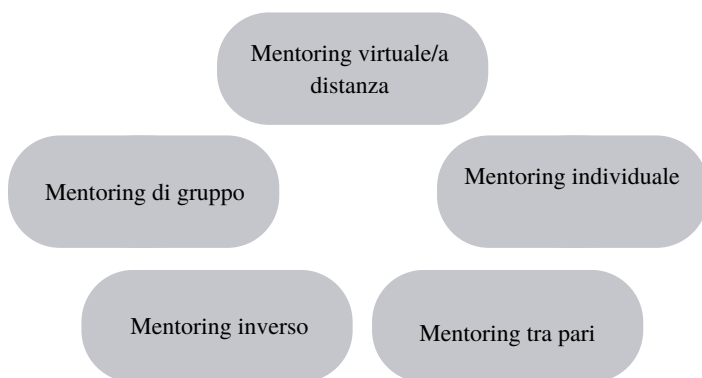


Fig. 2: Tipi di mentoring

3.1. Metodologia del mentoring giovanile

3.1.3. Specificità del mentoring giovanile

Il mentoring giovanile può assumere vari ruoli ed è diretto ad affrontare aspetti legati allo sviluppo e al funzionamento dei giovani.

Il mentoring giovanile può essere visto come un mezzo per influenzare la vita dei giovani, negli ambiti più diversi (educativo, sociale, ecc.). Alcuni tipi di mentoring si concentrano principalmente sullo sviluppo dei giovani, altri possono concentrarsi specificamente sulla riduzione di particolari comportamenti a rischio (ad esempio uso di sostanze, attività di gruppo).

Quando parliamo di mentoring giovanile dobbiamo tenere in considerazione il fatto che nella fascia di età più giovane il target group può essere molto diverso (in relazione alle proprie esperienze, al contesto sociale in cui i giovani sono cresciuti).

Obiettivi comuni del mentoring giovanile

Ciascun tipo di mentoring ha obiettivi diversi. Sebbene questi differiscano molto a seconda del diverso contesto, possiamo individuare 3 obiettivi principali comuni a tutte le tipologie:

A) Prevenzione

Il mentoring giovanile spesso si rivolge ai giovani considerati a rischio di cattive condizioni di salute, accademiche e di altro tipo. Attraverso esso, quindi, si vuole cercare di prevenire ogni possibile situazione pericolosa nell'immediato futuro, nella quale lo studente potrebbe trovarsi.

B) Sviluppo positivo dei giovani

Allo stesso modo, un altro obiettivo che può dirsi comune a molti programmi di mentoring è volto a garantire una gioventù positiva, accompagnando lo studente per promuovere la piena conoscenza di sé, fornendogli suggerimenti e consigli. L'obiettivo è quindi quello di aiutare i giovani a conoscere e realizzare il proprio potenziale attraverso la promozione personale delle competenze e a migliorare il proprio benessere psicologico e di conseguenza anche fisico.

C) Integrazione

Un altro obiettivo comune del mentoring giovanile è creare le condizioni per favorire l'integrazione dei giovani nella loro comunità, offrendo diverse risorse e supporto continuo per gestire situazioni e pressioni personali e sociali.

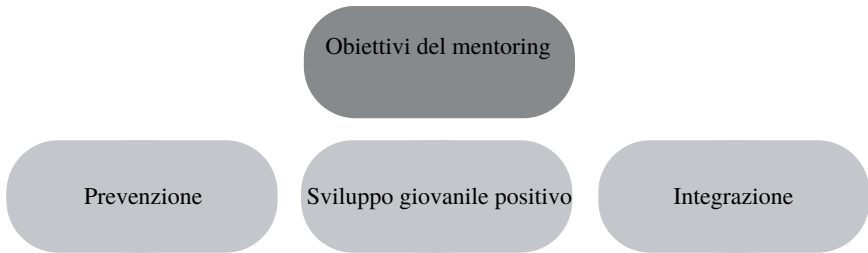


Fig. 2: Obiettivi del mentoring

Training dei mentori

Per svolgere un ruolo fondamentale nel rapporto di mentorship, il mentore stesso deve ricevere una formazione adeguata. Questa formazione non si esaurisce solo nel periodo iniziale, ma necessita di essere costantemente alimentata e aggiornata.

Diventare mentore di giovani richiede notevoli competenze che possono essere acquisite solo attraverso una sapiente combinazione di teoria e tanta pratica, in modo da sviluppare le stesse capacità di mentoring attraverso le più svariate attività di apprendimento.

- Pre-training

I mentori devono essere in grado di acquisire determinate competenze al fine di poter definire, all'interno del rapporto di mentoring, quali tipologie di programmi privilegiare in relazione allo specifico target group. Allo stesso modo è possibile analizzare quali siano le procedure da seguire, per non farsi trovare impreparati di fronte alla miriade di casi che dovrà affrontare. Quando parliamo di empatia, fiducia, collaborazione tra le due parti della relazione, pur non essendo sempre pianificabili, possono essere costruite seguendo determinate direzioni.

Si tratta di competenze chiave, che svolgono un ruolo cruciale per tutta la durata del rapporto di mentoring.

Come fornire assistenza e supporto? Come permettere al mentee di scoprire se stesso in un clima di felicità e spensieratezza?

- Formazione continua

Come anticipato, una relazione di mentoring ha bisogno di tempo per avere successo. Nel tempo è possibile vedere l'evoluzione della relazione, capire quando è necessario cambiare aspettative non realistiche, cercare di ottenere feedback costanti al fine di migliorare continuamente questo flusso che mira a far crescere il mentee, nei vari contesti.

3.1. Metodologia del mentoring giovanile

Come comprendere a fondo il mondo dei giovani senza entrarvi direttamente? È necessario un confronto continuo con il target di riferimento, nonché un aggiornamento sulle tendenze, sulle diverse situazioni e contesti in cui si trovano i giovani (considerando le diversità culturali, il genere, le questioni economiche e le questioni relative alla diversità e alla disabilità).

Cosa comprende il training per mentori?

Abbiamo visto come la formazione (prima, durante, dopo) giochi un ruolo fondamentale nel permettere al mentore di riuscire a creare una relazione di mentoring di successo.

Quali sono gli aspetti che vengono trattati nel training di un mentore?

- Capacità di ascoltare i mentee
- Imparare le strategie di comunicazione
- Come aiutare gli allievi a identificare e lavorare per raggiungere i propri obiettivi
- Argomenti, idee e fatti che mentori e mentee dovrebbero discutere durante la loro sessione
- Caratteristiche principali e suggerimenti per costruire una relazione di mentoring efficace

3.1.4. Metodi innovativi di mentoring

Nel tempo il mentoring ha subito una costante evoluzione.

In questa visione, ad esempio, anche il classico rapporto rigido e univoco senior-junior è stato superato verso un rapporto più fluido di apprendimento reciproco e scambio di competenze che offrirà anche al mentore l'opportunità di mettersi alla prova, approfondire e accrescere le proprie conoscenze. .

Soprattutto a seguito della pandemia da Covid-19, si sono registrati significativi riferimenti al mentoring digitale. Anche se la figura ha iniziato a diventare popolare già da qualche anno, nella relazione di mentoring digitale al mentore vengono richieste maggiori competenze digitali, come ad esempio:

- Alfabetizzazione digitale, ovvero la capacità di utilizzare Internet e diversi strumenti informatici per trovare, valutare e comunicare ad altri le informazioni disponibili;
- Lavoro di gruppo digitale, riferito alla capacità di lavorare in team in modo produttivo e stimolante, anche da remoto;
- Privacy Digitale, definibile come il saper utilizzare correttamente gli strumenti tecnologici al fine di proteggere i dati riservati;
- Comunicazione virtuale, ovvero, saper comunicare in modo efficace attraverso diversi touch point digitali

Metodi diversi e innovativi di mentoring

Le tecniche e le metodologie di mentoring si sono evolute negli anni. Oggi possiamo vedere che le diverse sessioni di mentoring fanno riferimento a molti metodi, come ad esempio:

A) Analisi di skills, competenze e abilità

L'analisi delle skills e delle abilità del mentee potrebbe essere un metodo di mentoring produttivo. Molte volte i mentee non si rendono conto di tutte le proprie capacità e di come sfruttarle, principalmente a causa della mancanza di fiducia in se stessi. Concentrare le sessioni di mentoring su questo può aiutare il mentee a sentirsi più sicuro e autosufficiente, sviluppando un senso più chiaro di ciò che desidera nella propria carriera e vita personale.

B) Role Playing (gioco di ruolo)

È una struttura di apprendimento che consente ai mentee di applicare immediatamente i contenuti poiché assumono il ruolo di un decisore che deve fare una scelta importante su una determinata questione politica, economica, sociale. Questa tecnica è un ottimo strumento per coinvolgere i mentee e consentire loro di interagire con altri mentee (ad esempio, nel mentoring di gruppo), mentre cercano di svolgere il compito loro assegnato a seconda del ruolo. Partecipando a molti giochi di ruolo, si possono sviluppare abilità straordinarie che possono aiutare nella vita di tutti i giorni.

C) Casi studio

Uno caso studio comporta un esame dettagliato di una situazione definita (il caso), nonché delle circostanze ad essa connesse.

3.1. Metodologia del mentoring giovanile

I case studies sono un ottimo metodo in quanto forniscono lezioni dai progetti, per valutare come si è proceduto in un dato contesto e quali sono stati gli insegnamenti derivanti da quella specifica situazione. I mentee possono far tesoro di queste situazioni per accumulare esperienza, qualunque sia il campo (lavorativo, familiare, sociale, economico, ecc.) e arricchire la propria conoscenza.

D) Narrazione

Implica un'interazione tra un narratore (il mentore) e uno o più ascoltatori (i mentee), in cui le risposte degli ascoltatori possono influenzare la storia. In effetti, la narrazione emerge dall'interazione e dagli sforzi cooperativi e coordinati del narratore e del pubblico. Lo storytelling può essere visto come un ottimo strumento, in grado di connettere chi racconta e il suo pubblico: in questo modo diventa più facile trasmettere messaggi e sensazioni diverse. Quali sono i vantaggi del metodo dello storytelling?

- Consentire agli allievi di entrare in empatia con persone, luoghi e situazioni diverse;
- Incoraggiare la partecipazione attiva, la creatività e le capacità di ascolto degli allievi

E) Partecipazione ad eventi di networking

Le attività di mentoring e networking possono servire a più scopi contemporaneamente:

- Supporto allo sviluppo della carriera. Uno degli scopi principali, indipendentemente dalla fase di carriera dei partecipanti, è supportare i mentee mentre cercano di sviluppare carriere produttive. Le attività di mentoring e networking spesso supportano questo obiettivo generale fornendo opportunità ai partecipanti di affinare la propria leadership e le capacità decisionali legate alla carriera, immaginare opzioni di carriera e interagire con altri mentori che possono fungere da modello.
- Assistenza nel problem solving. A volte vengono organizzate attività di networking e mentoring per supportare gli allievi nell'identificazione di misure o opzioni appropriate per risolvere alcune sfide o situazioni che si possono incontrare in diversi ambiti.

3.1. Metodologia del mentoring giovanile

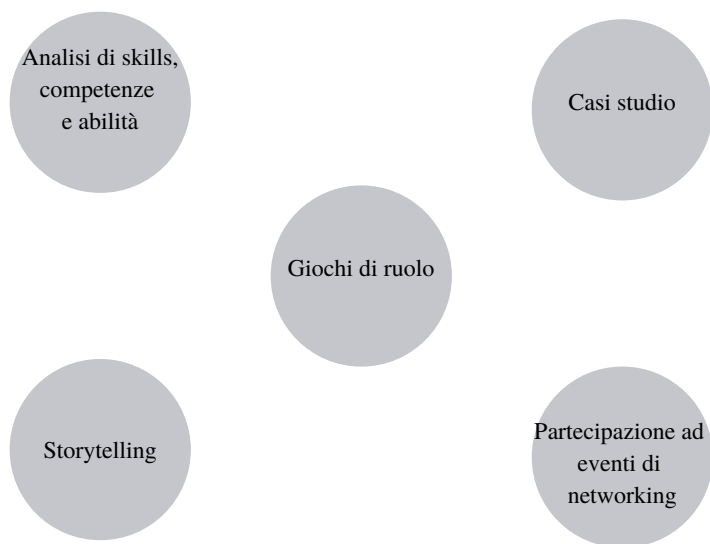


Fig. 3: Metodi innovativi di mentoring

3.1. Metodologia del mentoring giovanile

3.1.5. Conclusioni

Come analizzato nei capitoli precedenti, l'importanza di avere un mentore per il massimo sviluppo del proprio potenziale è stata riconosciuta anche da personalità di grande successo.

Un processo di mentoring efficace richiede sicuramente un orizzonte temporale medio-lungo, dotato di una struttura chiara e decisa, progettato e costantemente monitorato in un percorso che deve essere focalizzato sull'obiettivo finale, ovvero accrescere le competenze di tutti i partecipanti. Perché il mentoring può senza dubbio essere visto come una relazione vantaggiosa per tutti, in cui entrambi gli attori possono guadagnare qualcosa e trarne vantaggio in contesti diversi.

Al termine del periodo di mentoring, tutti gli attori coinvolti potranno contare su un bagaglio di competenze molto importante e variegato, frutto di notevole dedizione e impegno costante. Alla fine di questo processo, il rapporto tra mentore e mentee si trasforma in un'amicizia speciale.

Il mentoring si è evoluto costantemente negli ultimi anni. Oggi esistono diversi strumenti e attività non formali che possono essere parte integrante di un processo di mentoring, a livello personale e professionale.

Un processo di mentoring permette di chiarire cosa un individuo vuole diventare, in linea con i suoi valori. Soprattutto per i più giovani, che iniziano ad affrontare le diverse sfide della realtà adulta, il mentoring rappresenta un valore aggiunto che può aiutarli molto nel loro processo di crescita, sviluppo e scoperta di sé. Il rapporto di mentoring è un'occasione per riflettere sulle proprie aree strategiche, sottolineare i propri punti di forza, analizzare i punti di debolezza e ricevere un supporto costante da parte dei mentori.

Nella relazione di mentoring, il mentor mette a disposizione del mentee la sua esperienza di vita e di lavoro, lo aiuta a sviluppare il proprio network, condivide tutta una serie di informazioni relative al suo contesto di esperienza riguardo alla cultura, al mondo del lavoro, alle relazioni sociali. Attraverso una relazione di mentoring, sia il mentee che il mentore possono sentirsi ispirati, trovando tante soluzioni innovative che meglio si adattano al contesto di riferimento.

Pertanto, ciò che emerge chiaramente è il fatto che il mentoring crei sinergie, dato che sia il mentore che il mentee possono sviluppare nuove conoscenze, nuove comprensioni, nuove motivazioni e crescere personalmente.

3.1. Metodologia del mentoring giovanile

Quali sono i segreti di un buon programma di mentoring? Ecco alcuni aspetti che devono essere considerati:

- **Trovare la giusta corrispondenza:** la forza trainante dietro ogni mentoring di successo è la qualità del rapporto tra mentore e allievo. E proprio come in qualsiasi altro tipo di relazione, la compatibilità è la chiave del successo;
- **Chiarire le aspettative:** è essenziale chiarire le aspettative fin dal primo momento. Sia il mentore che ciascun mentee dovrebbero definire specificamente gli obiettivi da raggiungere attraverso questa relazione. Il mentoring è una relazione bidirezionale, quindi è importante che entrambe le parti contribuiscano e riflettano attentamente su quali siano le loro aspettative;
- **Essere autentici:** questa caratteristica deve appartenere a ciascun membro della relazione di mentoring. Onestà, autenticità e comunicazione aperta sono essenziali per il successo del programma di mentoring;
- **Offrire formazione e supporto sufficienti:** una volta definiti gli obiettivi e il legame tra mentore e mentee, diventa importante che il mentore possa contare su un insieme di risorse variegate e specifiche;
- **Empatia:** Sia nella definizione degli obiettivi che nelle varie fasi del programma di mentoring, è fondamentale fare leva sull'empatia come risorsa fondamentale, che può contribuire al successo del programma.

3.2. Dinamica di gruppo nel lavoro con i giovani

3.2.1. Definizioni e concetti base

Il termine dinamica di gruppo (DG) nasce solo negli anni '40 del secolo scorso. È una materia intersettoriale che coinvolge la sociologia, la comunicazione, gli studi sulla leadership e molti altri campi. Coinvolge anche diversi tipi di persone in diversi contesti sociali a livello professionale e non. Le linee guida DG possono essere applicate in molti scenari, dai lavori d'ufficio agli ambienti di istruzione non formale su cui ci concentreremo. È essenziale definire innanzitutto cos'è una dinamica di gruppo e concentrarsi sul target principale di questa pubblicazione: i giovani.

Cosa significa dinamica di gruppo? Chi sono i giovani?

Le dinamiche di gruppo si riferiscono ai comportamenti e ai processi che si verificano entro un gruppo di persone. Si studiano per comprendere il comportamento umano in un contesto sociale e possono essere particolarmente utili nel lavorare con molte categorie di persone, compresi i giovani. È lo psicologo sociale Kurt Lewin che per primo ha coniato il termine per indicare le forze che possono essere positive o negative all'interno di un gruppo di persone. La dinamica di un gruppo può iniziare solo quando un gruppo è formato da persone che condividono la stessa categoria sociale. Un gruppo sociale definisce le persone come non necessariamente coinvolte emotivamente tra loro. Ecco perché è importante lavorare sulla coesione in merito alle preoccupazioni del gruppo, sull'attrazione, sulla solidarietà e sul morale, tutti aspetti legati alla performance, al conflitto e al cambiamento positivo.

Secondo l'UE non esiste una definizione chiara di gioventù, le politiche per gli assegni familiari, i diritti civili o la fine degli studi sono diverse. Possono essere considerati giovani la fascia di età compresa tra i 15 ed i 24 anni. La fascia di età che copre la fascia demografica 15-29 anni è considerata un riferimento anche nel contesto del European Year of Youth 2022. Quando ci rivolgiamo al target group, non dimentichiamo che all'interno di questo gruppo ci sono minoranze, ad esempio giovani migranti, con disabilità e persone con minori opportunità.

Una categoria di giovani sottoposta a un rischio maggiore di dispersione all'interno della scuola e della società è quella dei rifugiati. Il lavoro del mentore con loro è fondamentale per l'adattamento. Secondo il Consiglio d'Europa, i giovani rifugiati sono vulnerabili e potrebbero aver subito violenze, sfruttamento o traumi, aggiungendo che il rischio di violazione dei loro diritti umani e delle libertà fondamentali continua. Nel 2019, il Consiglio d'Europa ha adottato delle linee guida che raccomandano ai governi degli Stati membri di sostenere i giovani rifugiati nella loro transizione verso l'età adulta. Ecco perché questo capitolo dedica un'attenzione particolare a questa categoria di giovani.

Nel paragrafo successivo vengono delineate le fasi di formazione dei gruppi per meglio programmare le attività con i giovani.

3.2.2. Principi e tipologie di dinamiche di gruppo

In questo paragrafo forniamo un elenco concreto di passi da compiere quando si deve lavorare con il mentoring di gruppo. Queste sono regole generali adatte a qualsiasi tipo di mentoring di gruppo, ma sono pensate specificamente per un mentore adulto con in mente un gruppo di giovani allievi.

Vediamo insieme le fasi del Group Mentoring nelle dinamiche di Gruppo:

Prima di qualsiasi fase di pianificazione è importante decidere chi è il **target group**. Solitamente la prima differenziazione è tra **giovani e adulti**.

Giovani che include i giovani ancora frequentanti la scuola e i giovani adulti. Adulti è una categorizzazione più ampia che coinvolge molti sottogruppi come gli adulti che lavorano, gli adulti poco qualificati e gli anziani.

Una volta individuato il target si passa all'analisi dei bisogni. Questo è il momento in cui iniziamo con la **fase di pianificazione**.

Questa fase è solitamente suddivisa in procedure e pianificazione, identificazione dei bisogni e un piano di modelli di esperienza di apprendimento. Per comprendere meglio le esigenze del gruppo dobbiamo chiederci se questo sia costituito da giovani provenienti da contesti svantaggiati, rifugiati e a mobilità ridotta. Quali possono essere le loro esigenze specifiche e cosa affrontare innanzitutto come priorità?

Poi possiamo passare all'organizzazione degli obiettivi di gruppo durante e dopo il programma.

Una volta identificate le possibili esigenze (che possono sempre essere adattate quando si inizia a lavorare con il gruppo di persone), è utile delineare di conseguenza un possibile modello di lavoro: quali sono gli obiettivi di questo lavoro di mentoring? Quali sono le fasi delle attività che andrò a realizzare? Quale argomento dovrei affrontare per primo, qual è il secondo o l'ultimo? Lasciate che queste domande vi guidino nella stesura dei lavori.

I passaggi che seguono riguardano la **formazione del Gruppo**:

- Definire ruoli, norme e responsabilità all'interno del gruppo. Questo aspetto definirà il modo in cui i membri del gruppo si comportano e si relazionano con gli altri. I ruoli possono essere assegnati o definiti attraverso la differenziazione dei ruoli, ovvero in base alle competenze dei membri. Il ruolo principale può essere considerato quello del leader, ma abbiamo anche ruoli di task, di relazione e altre tipologie considerate importanti nell'esecuzione di attività e compiti organizzativi.
- Le norme sono l'insieme di regole che funzionano come valore di giudizio di base del gruppo. Possono essere discusse o scritte, ad esempio, essere puntuali, comunicare ritardi, assenze, ecc.
- Impostare la tipologia di comunicazione. Come volete comunicare tra voi? Verbalmente quando siete in presenza, utilizzando piattaforme e social media quando scrivete? Chi guida la comunicazione?
- Stabilire la gestione del tempo e del rischio. Imposta le attività in un calendario nel caso ci siano numerose riunioni, o in un'agenda. Pensa ai possibili rischi associati e a come risolverli. Ad esempio, se un membro decide di andarsene, come gestire i nuovi compiti? Cosa succede se si verifica un ritardo nell'implementazione delle attività? Come risolvere conflitti

3.2. Dinamica di gruppo nel lavoro con i giovani

tra i membri del gruppo? Realizza una tabella e metti tutte le soluzioni possibili accanto ai rischi per avere sempre delle linee guida in caso di problemi nella conduzione del lavoro.

La seconda fase è l'**implementazione**, che comprende i metodi di approccio, di Outbound, Pratica e Discussione.

- Definire metodi su come risolvere i conflitti e aiutare la facilitazione sociale.
- Definire uno spazio sicuro per tutti (verbalmente e fisicamente). Aiutati con queste domande guida: come puoi concentrarti quando affronti problemi nel tuo ambiente? Come ti senti quando le tue idee vengono respinte e non vieni ascoltato? Hai avuto brutte esperienze quando hai commesso un errore?
- Per determinare l'approccio è importante comprendere le condizioni ambientali, il background dei target group e le variabili dei fattori esterni (abitudini, credenze, strati sociali, valori, norme, natura e culture).
- Sviluppare la coesione del gruppo attraverso esercizi come esercizi di team building e rompighiaccio.

Anche se la coesione di gruppo è stata collegata a molti risultati positivi, ci sono anche conseguenze negative. Influenza la motivazione, le prestazioni, la soddisfazione dei membri e il loro l'adattamento emotivo, ma incoraggia anche la pressione.

La motivazione dei membri del gruppo è un fattore importante che contribuisce alla performance del gruppo. Questo può progredire quando i membri si sentono motivati, sicuri e hanno autostima. In un gruppo coeso è anche più difficile per uno dei membri lasciare che gli altri facciano tutto il lavoro, un fenomeno chiamato ozio sociale.

La performance del gruppo è legata non solo alla coesione ma anche all'assegnazione dei compiti. È importante avere in mente un obiettivo più grande per motivare il gruppo.

La soddisfazione è un fattore significativo che è maggiore nei gruppi coesi quanto maggiore è l'ottimismo.

Inoltre, la coesione migliora il processo decisionale in circostanze stressanti.

Quando si tratta di **adattamento emotivo** la coesione gioca un ruolo chiave, quando ci si sente parte e protetti dal gruppo le persone sperimentano meno ansia e stress.

Un risultato negativo, tuttavia, è una maggiore pressione a conformarsi poiché si vorrebbe compiacere il gruppo. La stessa logica di gruppo potrebbe anche influenzare negativamente la capacità di pensiero critico.

- Costruire fiducia. Questa è la base di qualsiasi dinamica di gruppo in cui i membri possono collaborare come gruppo piuttosto che come individui.
- Il rispetto e la comunicazione aperta consentono a tutti di esprimere la propria idea e il proprio valore tra i membri, il che significa valore aggiunto per il gruppo.
- Feedback e incoraggiamento sono necessari per far sapere ai membri che hanno fatto un buon lavoro e farli sentire apprezzati.
- Opportunità di crescita: credi nei tuoi membri e cresceranno anche quando falliscono.

3.2. Dinamica di gruppo nel lavoro con i giovani

- Connettere il gruppo con il perché.
- Dare senso di scopo e valore a ciò che fanno le persone.

Ecco alcune delle attività più comuni per migliorare la coesione del gruppo:

- Ogni partecipante scrive 2 bugie e 1 verità su se stesso. L'obiettivo è capire quale dei 3 “fatti” sia vero discutendone in cerchio. Questa attività dà la possibilità di conoscere ogni membro del gruppo e ciò che è più significativo per lui/lei in termini di personalità.
- Dividi i tuoi mentee in coppie. Uno dei partner deve descrivere un'immagine posta davanti a lui; l'altro dovrà disegnare ciò che sente descritto (senza vedere l'immagine, ovviamente). Questa attività migliora la fiducia e il legame.
- La corsa a ostacoli come esercizio di team building. Accoppia i tuoi mentee e bendane uno dei due. Il partner non bendato guiderà quello bendato durante il percorso. Questa attività migliora anche la fiducia e il legame tra i membri.

Breve reminder: non incolpare; Incoraggia le idee; Regole del team/Modalità di lavoro; Prendetevi del tempo l'uno per l'altro; elogia, allena e fai da mentore; Comunica il perché; e dai l'esempio.

L'approccio misto entra in gioco quando i partecipanti si incontrano in parte online e in parte di persona allo stesso tempo o quando sono insieme online o di persona in momenti diversi.

Alla fine la **fase di valutazione** - valutazione continua e valutazione ex-post (sessione di debriefing) è il processo di valutazione del lavoro svolto insieme e di riprogettazione delle esigenze di apprendimento. La valutazione mira a determinare la portata degli obiettivi raggiunti (rispetto alla pianificazione) e verificare l'idoneità dell'attuazione del programma per effettuare una nuova pianificazione.

Un esempio di valutazione del lavoro di gruppo può essere quello di valutare le competenze in termini di contributi e attitudine; Cooperazione con gli altri; Focus, Impegni; Adempimento del ruolo del team; Capacità di comunicare; e Precisione su una scala da “Non soddisfa le aspettative” a “supera le aspettative”.

3.2. Dinamica di gruppo nel lavoro con i giovani

3.2.3 Specificità delle dinamiche di gruppo con i giovani

Sono diverse le attività che si possono svolgere con un gruppo di giovani. È importante innanzitutto **motivare** il gruppo di giovani attraverso attività specifiche. A volte gli adolescenti sono meno disposti a partecipare alle iniziative rispetto agli adulti: questionari e attività in cui **ascoltare** le idee dei ragazzi sono un buon modo per avviare un legame con loro, comprenderli e motivarli.

È anche importante creare un buon clima attraverso **attività di bonding** come alcune attività fisiche. È importante affermare che la violenza non può essere utilizzata soprattutto nelle attività fisiche.

È sempre fondamentale avere una bacheca dove il gruppo possa annotare speranze e paure legate all'attività per poi ricontrollarla al termine della stessa.

Sono importanti anche gli esercizi che esplorano **l'individualità** delle persone nel gruppo, soprattutto attraverso esercizi incentrati sulle opinioni in merito agli argomenti principali.

Migliorare la **comunicazione** e il conflitto attraverso attività che facciano sì che i giovani siano consapevoli delle opinioni altrui, presentino molti punti di vista e allarghino i loro orizzonti.

Incoraggiare la **riflessione** individuale e di gruppo, ad esempio attraverso esercizi che affrontano il pensiero critico.

L'intelligenza emotiva è un elemento importante per i giovani e può essere affrontata anche nelle dinamiche di gruppo con gli animatori giovanili. Fai in modo che i giovani entrino in contatto con le loro emozioni con esercizi che le affrontino.

Le **capacità di leadership** possono essere trasmesse a qualsiasi individuo, non necessariamente a chi è responsabile di un'attività. Ognuno a turno può sperimentare come si guida un gruppo, un'abilità importante che può essere utile in diverse occasioni.

Queste sono solo linee guida generali per sviluppare attività con i giovani, che possono essere tenute a mente quando si crea la struttura di lavoro di gruppo affrontato nel paragrafo precedente.

Il mentoring di gruppo può essere una soluzione quando si tratta di giovani rifugiati in tutta Europa che cercano di soddisfare i propri bisogni sociali pur avendo una figura a cui ispirarsi. Le Dinamiche di Gruppo possono funzionare in combinazione con il modello individuale ed è anche un modello più disponibile di quest'ultimo. I giovani rifugiati trovano molti ostacoli lungo il loro cammino. Le Dinamiche di Gruppo possono essere utilizzate insieme ad altre forme di mentoring per valutare l'efficacia del programma (Griffiths, 2016, pag.43).

I giovani rifugiati potrebbero sperimentare la mancanza di una rete familiare o di un gruppo etnico e l'interruzione del loro percorso educativo (DuBois, 2014). Da un lato possono sperimentare più problemi psicologici e comportamentali tra cui disturbi d'ansia, depressione e disturbo da stress post-traumatico. D'altro canto, sono più resilienti dei residenti locali. Per i giovani migranti che potrebbero avere difficoltà all'inizio con una nuova lingua e con le norme sociali, il mentoring può essere fondamentale, ma solo quando i bisogni primari sono soddisfatti. DuBois ci offre le best practice secondo gli studi più recenti: Conosci la tua comunità locale, Prendi in considerazione il processo di acculturazione quando progetti programmi e servizi,

3.2. Dinamica di gruppo nel lavoro con i giovani

Utilizzare il mentoring condiviso o reciproco e coinvolgere la famiglia nel suo insieme. Quanto più è avvenuto il processo di acculturazione, tanto più i giovani migranti possono perdere il senso di identità legato al loro paese di origine, ecco perché è importante affiancarli ad un mentore adulto che condivide la stessa origine etnica, per aiutarli a riacquistare -connettersi con le proprie radici. È utile sviluppare problemi basati sul luogo e prendere in considerazione il contesto in cui si svolge il processo di mentoring. Il mentoring trasversale con coetanei più anziani può aiutare il giovane a integrarsi meglio che con il solo mentore adulto. Un altro modo per garantire un viaggio di successo è dare ruoli di leadership ai giovani, anche attività di leadership e migliorano il senso di autoefficienza. Programmi sul campo orientati al “mentoring come strategia di rafforzamento familiare”, dimostrando che il coinvolgimento della famiglia del giovane migrante o rifugiato, quando possibile, può essere decisivo nel processo di adattamento alla nuova vita, cambiando l’idea di un mentore adulto come sostituto della figura genitoriale.

Il mentoring e le dinamiche di mentoring di gruppo possono facilitare l’adattamento dei giovani rifugiati nel breve e nel lungo termine. Un intervento tempestivo può, infatti, ridurre le possibilità che i giovani rifugiati si trovino più avanti ad affrontare problemi come l’essere senz’atetto, la disgregazione familiare, le cattive condizioni di salute, la criminalità, l’uso di droga e alcol e altri problemi sociali. Per concludere, possiamo dire che il mentoring facilita la piena inclusione sociale ed economica dei giovani.

3.2. Dinamica di gruppo nel lavoro con i giovani

3.2.4. Metodi innovativi

- **E-mentoring** (noto anche come telementoring): un adulto si connette con un giovane mentee tramite Internet.

Durante la pandemia del 2020, è diventato chiaro che dovevamo adattarci e svolgere le nostre attività quotidiane che richiedevano incontri faccia a faccia attraverso i nostri dispositivi. È stato particolarmente impegnativo per i giovani.

<https://youthassistingyouth.com/activities2/virtual-programs/>

- Il **progetto Skill IT for Youth** (2018-2020) mira ad aumentare la qualità dell'animazione socioeducativa, coniugando maggiori livelli di eccellenza e attrattività dei servizi, ottenuti attraverso la digitalizzazione dell'animazione socioeducativa, con maggiori opportunità per i giovani. L'obiettivo principale del progetto è dotare gli operatori giovanili di competenze e strumenti digitali per migliorare il futuro dei giovani nel 21° secolo. Scenari di workshop per la collaborazione e il lavoro di squadra e strumenti di collaborazione online.

<https://digipathways.io/resources/training-toolkit/>

- **Youth-REC**, programma Erasmus+. Numero progetto 2022-1-IT03-KA220-YOU-000085031

"Youth-REC - Youth Recordings for Educational Campaigns" risponde alla necessità di coinvolgere i giovani, utilizzando un metodo creativo e stimolante, dando loro voce, formandoli in competenze utili e fornendo loro uno sfogo costruttivo per le loro frustrazioni. Questo progetto è innovativo nell'uso di metodi creativi e non formali per coinvolgere i giovani nella società civile e incoraggiare la loro partecipazione, e nel suo approccio dal basso verso l'alto attraverso tre principali strumenti innovativi: produzione cinematografica, storytelling e design grafico.

<https://ceipes.org/project/youth-rec-youth-recordings-for-educational-campaigns/>

Europe@Home: European Civic Education through the Mobile: Resource Manual. Questo manuale presenta 21 attività sull'educazione civica europea, appositamente progettate per l'implementazione online. Comprende una spiegazione completa del processo di apprendimento online e degli aspetti critici che potresti incontrare durante lo svolgimento di sessioni online.

<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/europe-home-european-civic-education-through-the-mobile-resource-manual.3209/>

- **Acting Together #WithRefugees** è un progetto che crede che l'arte e la cultura possano essere centrali per l'empowerment dell'individuo e che possano incoraggiare la creazione di società meno frammentate e più connesse e solidali con una maggiore attenzione ai diritti di ogni persona. Realizzato insieme al fondamentale e indispensabile partenariato dell'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati (UNHCR), questo progetto si concentra sull'inclusione e l'integrazione dei richiedenti asilo e dei rifugiati, in particolare degli adolescenti e dei giovani tra i 15 e i 25 anni. <https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/acting-together-withrefugees-guidelines>

3.2. Dinamica di gruppo nel lavoro con i giovani

- **BEING YOUR HOST. Better INclusion of YOUnG Refugees in Hosting.** SocieTies TOOLBOX. Strumenti di educazione e apprendimento non formale nel campo del lavoro comunitario con e per i giovani rifugiati.

<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-4318/Toolbox+non-formal+education+and+learning+tools+in+the+field+of+community+work+with+and+per+giovani+rifugiati.pdf>

Guida per mentori di giovani migranti. Una guida per mentori impegnati nell'inclusione professionale di giovani cittadini di paesi terzi in Europa.

<https://drive.google.com/drive/folders/1j6SDh5GrecbF48T5wWtoLfzp5O-4gdnP>

3.2. Dinamica di gruppo nel lavoro con i giovani

3.2.5. Conclusioni e raccomandazioni

In questo capitolo, abbiamo fornito le linee guida di base per iniziare a pianificare, implementare e valutare le Dinamiche di Gruppo, fornendo prima gli aspetti teorici e poi quelli più pratici. Nei paragrafi abbiamo fornito linee guida concettuali quando si lavora con una specifica categoria di giovani, migranti e rifugiati, secondo le ricerche riportate in bibliografia.

La prima parte si concentra su concetti come “Che cosa sono le dinamiche di gruppo” e “Chi è il target group”. La seconda parte si concentra invece sul quadro teorico delle dinamiche di gruppo, sottolineando l'importanza della pianificazione, della formazione del gruppo, dell'implementazione delle attività e della valutazione. La terza parte fornisce suggerimenti più pratici su come lavorare con i giovani, in particolare con i giovani rifugiati, con il supporto della letteratura scientifica. L'ultimo paragrafo raccoglie una serie di buone pratiche e strumenti che possono essere utilizzati quando si lavora con i giovani e i giovani rifugiati.

Per concludere possiamo dire che le dinamiche di gruppo per i giovani riflettono la pratica generale delle dinamiche di gruppo ma sono anche legate al mentoring. È sempre importante analizzare il contesto e le esigenze prima di iniziare qualsiasi attività con i ragazzi.

3.3.1. Comunicazione

La comunicazione rappresenta l'interazione che avviene in un contesto sociale. Di solito implica la presenza sia di un mittente (sorgente) che di un destinatario che prendono parte allo scambio di segnali. Questi segnali possono assumere molte forme, da quelle verbali e grafiche a quelle gestuali o visive, come nel caso della fotografia. Essenzialmente, la comunicazione implica l'uso di codici, che possono manifestarsi attraverso il contatto visivo, i movimenti del corpo o i suoni.

Perché una comunicazione efficace gioca un ruolo chiave nel lavoro con i giovani?

La condivisione e lo scambio efficienti di informazioni, pensieri e idee è il desiderio di ogni squadra che cerca di raggiungere i propri obiettivi. Tuttavia, ogni gruppo contiene persone con temperamenti, personalità e abilità comunicative diversi, il che significa che il processo di comunicazione può essere una vera sfida sia per gli animatori giovanili che per i membri del gruppo stessi. Comunicare significa anche educare, costruire una visione del mondo e trasmettere valori, nonché costruire relazioni fondamentali per includere e incoraggiare la partecipazione e l'azione attiva dell'organizzazione e della comunità locale. Gli animatori giovanili hanno anche l'opportunità di supportare i giovani nello sviluppo delle capacità comunicative, che sono di grande importanza sia per creare relazioni interpersonali sane sia per prepararsi alla loro futura carriera. I giovani spesso affrontano una serie di problemi e sfide, come problemi di identità, stress e pressioni da parte dei pari. Una comunicazione efficace consente agli animatori giovanili di comprendere queste sfide e fornire un sostegno adeguato ai giovani.

3.3.2. Processo comunicativo nel lavoro con i giovani

Nel contesto del lavoro con i giovani, è importante comprendere la teoria della comunicazione e i suoi elementi chiave. Inoltre, le barriere comunicative rappresentano una sfida, poiché possono influire sulla qualità del messaggio tra mittente e destinatario. Il feedback e la consapevolezza del linguaggio del corpo sono aspetti chiave di una comunicazione efficace. È inoltre estremamente importante adattarsi all'ambiente digitale, utilizzando le nuove tecnologie come strumenti per costruire relazioni con i giovani. La comunicazione online può essere supportata da una varietà di piattaforme e strumenti che facilitano l'interazione e lo scambio di informazioni. In questo capitolo imparerai come migliorare il processo di mentoring attraverso una comunicazione adeguata.

TEORIA DELLA COMUNICAZIONE

Uno dei modelli più popolari di comunicazione linguistica è stato proposto da Roman Jakobson. Per comprendere appieno l'essenza della comunicazione attraverso il linguaggio, vale la pena dare un'occhiata ai suoi 6 elementi. Questi sono:

- mittente del messaggio,
- destinatario del messaggio,
- contesto,
- annuncio,
- contatto, cioè canale di comunicazione,
- codice: lingua comune del mittente e del destinatario

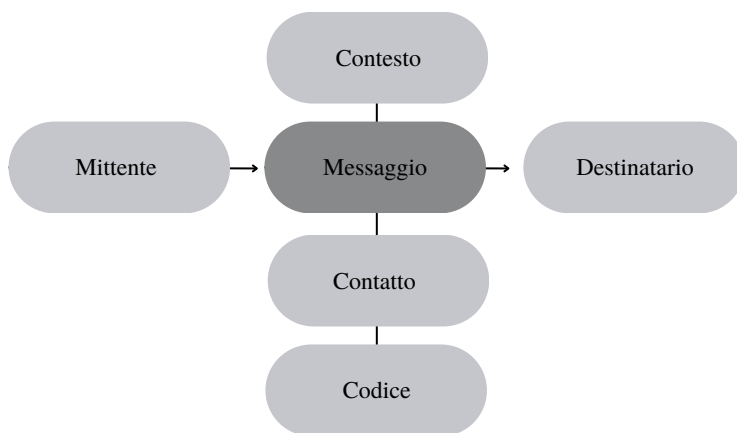


Fig. 4: Il modello di comunicazione di Jakobson

3.3. Comunicazione e facilitazione visiva

Le barriere comunicative sono tutti fattori che rendono difficile per il destinatario di un messaggio comprenderne il contenuto. Questi fattori causano il cosiddetto rumore di comunicazione. Le barriere comunicative possono includere, ad esempio (K. Kroc, 2021):

- Differenze culturali: significati diversi di parole, comportamenti, gesti, che possono essere fonte di ambiguità e interpretazioni errate.
- Stereotipi: i pregiudizi basati sugli stereotipi possono indurre le persone a creare false supposizioni e a filtrare le informazioni in un modo che confermi tali convinzioni, invece di ascoltare e comprendere ciò che il mittente sta effettivamente cercando di trasmettere. Le persone che hanno paura o sono oppresse da stereotipi possono mantenere una distanza nei contatti con altre persone, il che rende difficile costruire fiducia e relazioni autentiche.
- Incapacità di assumere il punto di vista di un'altra persona.
- Difficoltà percettive, che includono: problemi di udito, parlare troppo velocemente, balbuzie, accento.
- Attenzione selettiva: concentrarsi solo su frammenti dell'affermazione e non sul contesto generale del messaggio può portare a distorsioni del suo significato.
- Benessere: stanchezza, stress, frustrazione possono incidere anche sulla qualità dell'invio e della ricezione di un messaggio.

FEEDBACK

Indipendentemente dal fatto che lavori come mentore, insegnante o animatore giovanile, avrai sicuramente bisogno di alcuni suggerimenti su come fornire feedback per costruire relazioni in modo ancora più efficace e sostenere lo sviluppo dei giovani:

- Fornisci feedback faccia a faccia. La presenza di altre persone può trasformare il tuo messaggio in un giudizio negativo, anche se non era questa la tua intenzione.
- Ricorda che lo scopo del feedback è aiutare l'altra persona a migliorare e svilupparsi. Scegliere il momento giusto ti aiuterà in questo. Non aspettare troppo per mantenere aggiornati gli eventi di cui parli, ma allo stesso tempo evita di fornire feedback subito dopo l'evento. Ciò potrebbe anche comportare una percezione negativa delle tue intenzioni.
- Usa anche feedback positivi, cioè elogi.
- Usa un'affermazione in prima persona che ti consenta di concentrarti sulla tua esperienza e opinione sulla situazione, piuttosto che sulla persona con cui stai parlando. Questa affermazione rende anche il feedback meno accusatorio.
- Sii specifico. I dettagli ti aiuteranno a visualizzare, individuare e comprendere meglio le aree di miglioramento dell'altra persona.

LINGUAGGIO DEL CORPO

Spesso dimentichiamo che la comunicazione è anche linguaggio del corpo. La consapevolezza e la comprensione della propria postura, dei gesti e delle espressioni facciali sono il primo passo verso una comunicazione efficace. Di seguito troverai alcuni suggerimenti su questo argomento che puoi utilizzare nel tuo lavoro:

- Evita di incrociare le braccia e di stringere i pugni, perché ciò potrebbe suggerire al tuo pubblico che sei incerto e distante. Ricorda che una postura del corpo aperta è sempre gradita.
- Usa i gesti con attenzione. Gestii eccessivi possono distrarre e travolgere. I movimenti naturali delle mani possono funzionare a tuo vantaggio arricchendo il tuo messaggio ed evidenziando punti importanti della tua dichiarazione.
- Cerca di mantenere il contatto visivo con ciascun partecipante. In questo modo mostrerai loro la tua attenzione e il tuo interesse.
- Ricorda che gesti diversi possono avere significati diversi nelle diverse culture. Sii consapevole di questo e cerca di comprendere le differenze culturali.
- Osserva i segnali non verbali dei giovani del tuo gruppo. Da questi piccoli gesti puoi leggere i loro sentimenti e bisogni e rispondere quando necessario.
- Sii autentico e naturale. I bambini e gli adolescenti riconoscono rapidamente la falsità e la finzione nel comportamento degli adulti. Grazie alla tua onestà, saranno più disposti a fidarsi di te, il che si tradurrà nella costruzione di relazioni durature e preziose.
- Migliora le tue abilità in questo settore. Questo è un processo che richiede tempo. Lavora sulla tua consapevolezza!

NUOVE TECNOLOGIE

Uno degli elementi chiave di una comunicazione efficace con i giovani è l'adattamento al loro ambiente digitale. Al giorno d'oggi, i social media, la messaggistica istantanea e altre piattaforme online sono parte integrante della vita dei giovani. La comprensione di questo mondo e la capacità di utilizzare le nuove tecnologie nel processo di comunicazione possono aumentare significativamente l'efficacia delle attività di un'organizzazione. I cambiamenti nelle modalità di trasmissione delle informazioni e nelle preferenze comunicative creano nuove sfide, ma portano con sé anche enormi opportunità. I giovani vogliono essere ascoltati. Pertanto è importante aprirci a diversi canali di comunicazione. Oltre alle riunioni e alle conversazioni tradizionali, vale la pena utilizzare strumenti moderni, come la messaggistica istantanea, le applicazioni mobili e le piattaforme di social media, che possono garantire uno scambio di informazioni rapido e informale. Possiamo anche utilizzare tecnologie multimediali, come video o podcast, per trasmettere il nostro messaggio in modo accattivante e accessibile. Ricordiamo però anche la necessità di mantenere l'equilibrio. Sebbene le nuove tecnologie siano estremamente utili, non possono sostituire le interazioni personali faccia a faccia. Ecco alcuni suggerimenti che puoi utilizzare nel tuo lavoro con i giovani:

- Essere disponibile online: garantire una regolare disponibilità e attività online in modo che i giovani si sentano supportati se hanno domande, dubbi o hanno bisogno di parlare. Rispondi ai messaggi e alle domande il più rapidamente possibile per creare fiducia e mantenere una comunicazione attiva.
- Crea contenuti visivamente accattivanti: utilizza contenuti multimediali come foto, grafica, video e infografiche per trasmettere informazioni in modo accessibile e visivamente accattivante. Crea contenuti interessanti che attirino l'attenzione dei giovani e li incoraggino ad interagire.

3.3. Comunicazione e facilitazione visiva

- Ricorda che puoi anche organizzare sessioni online interattive, come webinar, videoconferenze o chat online, per consentire ai giovani di partecipare a discussioni, porre domande e condividere le proprie opinioni. Rendi queste sessioni coinvolgenti e stimolanti.
- Lascia che i giovani scelgano i mezzi di comunicazione a loro più congeniali (comunicazioni, social media, e-mail o applicazioni di videoconferenza). Allo stesso tempo, considera le esigenze dell'organizzazione. Ecco alcuni suggerimenti per strumenti che possono essere utili nella comunicazione interna:
 - Social media: l'uso dei social media come Facebook, Twitter e Instagram può aiutarti a comunicare con i giovani e fornire informazioni su eventi, programmi e progetti.
 - Messaggistica istantanea: applicazioni di comunicazione online come Slack, Microsoft Teams o Discord possono essere un'alternativa ad applicazioni come Messenger, Whatsapp, Telegram perché consentono lo scambio rapido di messaggi, file e l'organizzazione di chat tematiche.
 - Sistemi di gestione dei documenti: strumenti di gestione dei documenti come Google Drive, Dropbox e SharePoint consentono di archiviare, condividere e collaborare sui documenti.
 - Gestione dei progetti: strumenti di gestione dei progetti come Trello, Asana o Jira possono aiutarti a tenere traccia dei progressi del progetto, assegnare attività e monitorare le pianificazioni.
 - Sondaggi e questionari online: l'utilizzo di strumenti per creare sondaggi e questionari online, come Moduli Google o SurveyMonkey, può aiutarti a raccogliere opinioni e feedback dai giovani.
 - Calendari online: l'utilizzo di strumenti di gestione del calendario come Google Calendar o Microsoft Outlook semplifica la pianificazione di riunioni ed eventi.
 - Bacheche: le bacheche fisiche in una posizione centrale nell'organizzazione possono contenere annunci, planning e altre informazioni importanti.

3.3.3. Facilitazione grafica

La facilitazione grafica supporta il lavoro di gruppo nella visualizzazione di contenuti. Sta guadagnando costante popolarità nell'istruzione e negli affari, in workshop, corsi di formazione, lezioni, webinar, brainstorming, presentazioni, ma anche nella vita privata. Semplifica e rende più attraente il messaggio, attira l'attenzione, coinvolge e aiuta i destinatari a organizzare, comprendere e ricordare meglio contenuti anche complessi, il che si traduce in un maggiore coinvolgimento del gruppo, ne aumenta l'efficacia e consente il raggiungimento degli obiettivi (G. Borowczyk, Flipowanie.pl).

Esistono molte tecniche di visualizzazione diverse. Allora come possiamo distinguere la facilitazione grafica dallo skatchnoting o dal graphic recording?

- Sketchnoting (note visive) è una tecnica di combinazione di immagini e testo, ovvero slogan e icone. Sketchnoting comprende, tra gli altri: titoli, frecce, colori, punti elenco, icone e slogan (parole chiave), ovvero le informazioni più importanti. Le note visive vengono solitamente realizzate su carta di piccole dimensioni (A4, A5) e vengono utilizzate per appunti rapidi. Ad esempio, un partecipante a una riunione/workshop o uno studente crea una nota per se stesso in modo grafico per apprendere e ricordare le informazioni più importanti in modo più efficiente.
- Le mappe mentali sono appunti basati su una struttura radiale. Partendo dalla parola chiave più importante al centro, le associazioni successive vengono aggiunte sulla base delle associazioni e collegate in modo logico.
- Il graphic recording consiste nel prendere appunti in tempo reale su grandi formati, ad es. durante le conferenze. Un graphic recorder non è un oratore: crea solo una nota che il pubblico può seguire durante il discorso per facilitare la concentrazione, comprendere meglio e ricordare il messaggio.
- La facilitazione grafica è un processo in cui la persona responsabile della creazione di note visive interagisce con il gruppo. Ciò significa che conduce una conversazione che presenta visivamente su una lavagna a fogli mobili, trasferendo su carta/schermo tutti gli elementi su cui il gruppo ha lavorato, ad esempio durante un workshop. Il facilitatore grafico utilizza note visive per accelerare il processo di discussione, ad es. quando sorgono difficoltà di comunicazione.

Il concetto di pensiero visivo è stato introdotto per la prima volta da Rudolf Arnheim nel 1969. Perché questo metodo è efficace? L'80% del nostro cervello è progettato per assorbire ed elaborare le immagini, il che significa che è meno impegnativo che leggere un testo. Questo è il motivo per cui il pensiero visivo ha avuto sempre più successo e ampiamente utilizzato negli ultimi anni (pl.economy-pedia.com).

La facilitazione grafica supporta anche il processo di comunicazione. Organizzare ed enfatizzare le informazioni più importanti e visualizzarle le rende più visibili ai destinatari, e il linguaggio universale delle icone sostiene la loro diversità. Facilita la comprensione tra i membri del gruppo che normalmente non usano la lingua in cui si svolge la discussione (non è la loro lingua madre o la lingua contiene parole e frasi specializzate). Supporta inoltre il flusso delle discussioni e aumenta il coinvolgimento dei partecipanti le cui idee

3.3. Comunicazione e facilitazione visiva

sono incluse nel tabellone. Inoltre, questo metodo è molto semplice: non si tratta di talento, ma di comunicazione efficace attraverso forme semplici. Pertanto, non è necessario saper disegnare perché la facilitazione grafica funzioni (A. Maciejewska).

3.3.4. Facilitazione visiva nella pratica

Quando vogliamo iniziare la nostra avventura con la facilitazione grafica, spesso siamo trattenuti dalla convinzione o dalla paura “vorrei, ma non ho talento”. Prima di tutto, devi capire che il talento non ha nulla a che fare con questo. Guarda le forme qui sotto:

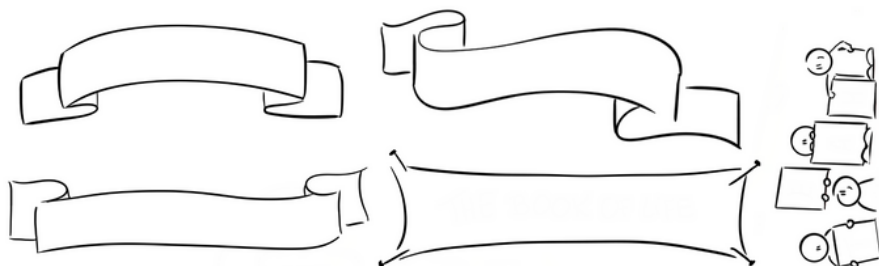


Punto, linea, cerchio, triangolo e quadrato: queste sono la base di tutte le icone e gli elementi grafici. Con queste 5 forme puoi creare forme più complesse. Ricorda che puoi anche modificare lettere e numeri se all'inizio ti risulta più facile (A. Jakuszko-Sobocka, M. Olszowy, 2019).

Ora esamineremo i singoli elementi: titoli, cornici, figure, colori, contenitori di testo, frecce e spazio. Combinandoli tra loro, sarai in grado di creare un effetto sorprendente.

CONTENITORI DI TESTO

Lo scopo dei frame e dei banner è quello di fornire chiarezza e ordine al messaggio. Organizzano lo spazio in modo chiaro, logico, ordinato e comprensibile per il destinatario, perché possono essere utilizzati per raggruppare le informazioni ed evidenziare le affermazioni più importanti, permettendogli così di capire quali informazioni sono importanti e quali meno. Contenitori e banner vengono utilizzati anche per estrarre il titolo o l'idea principale da una nota.



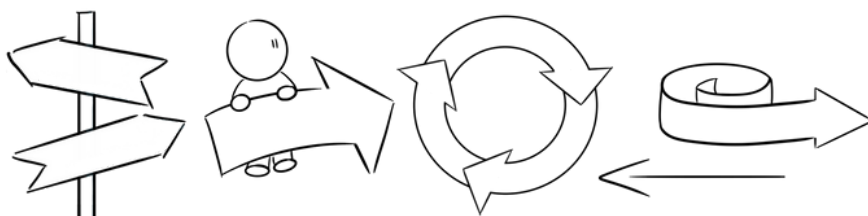
3.3. Comunicazione e facilitazione visiva



Possiamo facilmente trasformare i contenitori in nuvole o fumetti, ad esempio pensieri o affermazioni di personaggi: basta aggiungere una coda a un normale contenitore. Possono avere varie forme, ad es. flessibile, statico, dinamico. Contrassegnati con una linea tratteggiata, potrebbero suggerire informazioni meno importanti. Incorporiamo testi nei fumetti per facilitare la comprensione dei concetti astratti e aiutano anche a trasmettere emozioni.

FRECCE

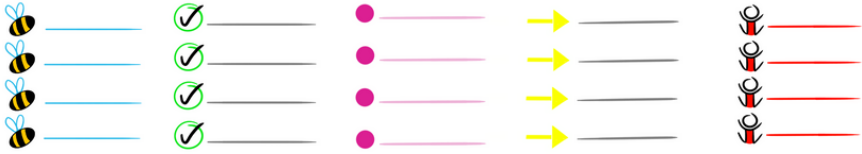
Le frecce indicano la direzione della lettura: l'ordine degli eventi, gli effetti e mostrano le relazioni tra i singoli elementi.



ELENCHI PUNTATI

Elenchi puntati (punti, numeri o altri simboli) possono essere utilizzati per creare elenchi o esprimere l'essenza di un'affermazione. Puoi creare i tuoi elenchi puntati che saranno correlati all'argomento del tuo workshop. Se durante la riunione si discutono argomenti ecologici, è possibile utilizzare ad es. icone di api per proiettili, molto facili da disegnare.

3.3. Comunicazione e facilitazione visiva



ICONE

Le icone non sono altro che simboli grafici. Sono un linguaggio universale - possono essere comprese da persone provenienti da diverse culture, ambienti o paesi, e i loro esempi ci circondano ovunque (pulsante del campanello - un'icona con un campanello, WC - un'icona con il disegno di un uomo o una donna sul porta, uscita di emergenza, ecc.). Intrecciare icone nel messaggio è particolarmente importante quando si lavora con i giovani: alunni e studenti che ogni giorno sono bombardati da enormi quantità di informazioni. Le icone sono più facili da ricordare rispetto ai "muri di testo". Grazie a loro, il nostro cervello è in grado di comprendere meglio messaggi complessi e ricordare contenuti più importanti (M. Prohazka 2023).



3.3. Comunicazione e facilitazione visiva

COLORI

I colori giocano un ruolo molto importante nella nostra vita. Gli specialisti di marketing utilizzano da tempo consapevolmente la conoscenza della psicologia del colore per aumentare i risultati di vendita. I colori possono influenzare le nostre decisioni, emozioni e benessere. Nella facilitazione grafica e nelle note visive, i colori aiutano a ricordare e selezionare le informazioni.

Quando scegli i colori per una nota grafica o una lavagna a fogli mobili, considera innanzitutto a chi sarà indirizzata. Se lavori con i più giovani, le note colorate saranno perfette. Se stai conducendo un workshop con un gruppo più grande, concentrati su uno o due colori principali e aggiungi un po' di grigio, perfetto per l'ombreggiatura, e il nero come base.

Evita colori brillanti e neon che potrebbero distrarre e affaticare la vista dei partecipanti alla riunione. I colori pastello, invece, sono tenui e vengono percepiti dal nostro cervello come calmanti. Ora presta attenzione al simbolismo e all'influenza di alcuni colori selezionati:

blu - un colore utilizzato negli affari, suggerisce professionalità e fiducia, migliora la produttività, rosso - è dinamico, attira l'attenzione, suggerisce una minaccia o qualcosa di urgente, il colore dell'amore e dell'odio, giallo - ottimista, accattivante, suscita creatività, affatica gli occhi abbastanza rapidamente, il verde - il colore dell'armonia, della pace e della natura, favorisce il rilassamento, l'arancione - aiuta a ricordare, riflette il calore e promuove emozioni positive, simboleggia l'impegno per raggiungere un obiettivo,

Ora ci concentreremo sui segreti della combinazione dei colori. Per capire come funzionano le relazioni tra i colori, vale la pena utilizzare la ruota dei colori.

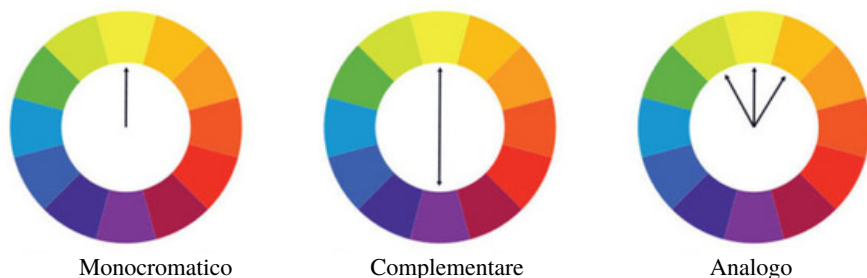


Fig. 5: Ruota dei colori

<https://stonemountainfabric.com/how-to-select-fabrics-for-quilting/>

Scegli un colore, quindi guarda la ruota dei colori. Il colore opposto contrasterà perfettamente con esso (colori complementari). Se vuoi un effetto armonioso, calmo o elegante, usa i colori uno accanto all'altro.



LETTERING

Il lettering è un elemento chiave nella presentazione efficace delle informazioni su una lavagna a fogli mobili. Il corretto utilizzo dei font e degli stili di scrittura può influenzare notevolmente la leggibilità del contenuto e la comprensione del messaggio. Quando si creano appunti su una lavagna a fogli mobili, è importante seguire alcune regole che renderanno più semplice ai destinatari leggere il contenuto scritto in modo rapido ed efficace:

- Scrivi i titoli con un carattere più grande in modo che occupino il 10%-20% dello spazio. Estraili dalla nota in modo che i destinatari possano comprendere facilmente l'argomento della riunione.
- Le scritte decorative non aiuteranno i destinatari a leggere il testo in modo rapido e semplice.
- Evita di utilizzare troppi caratteri diversi per evitare confusione e aumentare la coerenza visiva delle tue note.
- Mantenendo piccolo lo spazio tra le lettere, le parole saranno più leggibili.
- L'altezza minima consigliata di una lettera minuscola su una lavagna a fogli mobili, visibile ai destinatari da una distanza maggiore, è di 1,5 cm.

i



3.3. Comunicazione e facilitazione visiva

3.3.5. Come migliorare il processo di mentoring attraverso un'adeguata comunicazione e facilitazione visiva

Il mentoring giovanile è un processo estremamente importante che richiede un approccio speciale che tenga conto sia dei bisogni educativi che emotivi dei giovani. Una comunicazione adeguata e una facilitazione visiva possono migliorare significativamente questo processo, consentendo ai mentori di impegnarsi in modo più efficace nello sviluppo dei propri allievi. Una comunicazione adeguata e una facilitazione grafica possono aiutare a migliorare il processo di mentoring.

Un elemento chiave per un mentoring di successo è la creazione di un ambiente amichevole e accogliente. È importante che i giovani si sentano a proprio agio. Ciò consentirà loro di comunicare apertamente con la persona col ruolo di mentore. Cerca di creare uno spazio in cui i giovani si sentano accettati e supportati, poiché li aiuterà ad affrontare lo stress e le loro emozioni. Inoltre, vale la pena utilizzare la facilitazione grafica per presentare visivamente le regole e le aspettative relative alla relazione mentore-allievo. Ciò può includere, ad esempio, l'utilizzo di illustrazioni che presentino i comportamenti e i valori che vogliamo sviluppare nel gruppo. Ricorda, inoltre, di utilizzare i colori, che hanno un enorme impatto sul modo in cui i giovani ricevono le informazioni fornite. Colori diversi attireranno la loro attenzione e interesse. Puoi utilizzare pennarelli colorati per disegnare, creare mappe mentali e altri strumenti visivi che possono rafforzare la conoscenza insegnata. Cerca di utilizzare modelli visivamente attraenti e allo stesso tempo favorevoli al processo di apprendimento. Affinché i giovani possano comprendere meglio argomenti difficili e ricordare meglio i contenuti importanti, è necessario semplificarli. Utilizza disegni semplici e parole chiave per rappresentare visivamente concetti complessi. Vale anche la pena utilizzare piani d'azione visivi che mostrino il percorso per realizzare le aspirazioni dei giovani. Ciò li aiuterà a visualizzare i loro sogni e potrebbe motivarli a lavorare per raggiungere i loro obiettivi. Per diversificare ulteriormente le sessioni di mentoring e renderle più interattive e interessanti, utilizza strumenti virtuali. I giovani oggi sono molto coinvolti nella tecnologia, quindi vale la pena usarla come strumento educativo. Puoi utilizzare tablet, smartphone o computer per creare presentazioni visive e materiale didattico che possa interessarli e coinvolgerli. Sii flessibile e adatta gli strumenti visivi al tuo gruppo per adattarli ai diversi interessi e stili di apprendimento. Utilizza argomenti che li affascinano per mantenerli impegnati e prestare attenzione durante la sessione. Prova anche a creare riunioni interattive. Incoraggia i giovani a partecipare attivamente al processo di apprendimento e a sviluppare competenze visualizzando e condividendo le proprie idee su una lavagna a fogli mobili o su uno schermo virtuale e impegnandosi in giochi ed esercizi interattivi.

Ricorda anche di ascoltare attivamente il tuo gruppo. Rispondere visivamente ai pensieri e ai sentimenti espressi dai giovani. Usa le immagini per riassumere le loro opinioni e commenti, dimostrando che vengono ascoltati e compresi. Ricorda che la presenza empatica e il sostegno sono fondamentali per creare fiducia e una relazione forte tra il mentore e il giovane.

3.3.6. Conclusioni

Per diventare un mentore più efficace, vale la pena concentrarsi sullo sviluppo delle capacità comunicative e sull'ampliamento delle conoscenze nel campo della facilitazione grafica.

La facilitazione grafica è uno strumento estremamente efficace che consente una migliore collaborazione di gruppo presentando visivamente i contenuti. L'uso di varie tecniche, come appunti, mappe mentali e registrazioni grafiche, può arricchire significativamente le tue possibilità di comunicazione e avere un impatto positivo sulle interazioni con i giovani.

La cooperazione con i giovani richiede un'attenzione particolare agli aspetti comunicativi. Questo è un elemento importante dell'istruzione, della costruzione di relazioni e del sostegno allo sviluppo delle competenze. Vari elementi come il linguaggio del corpo, il feedback e l'uso delle moderne tecnologie svolgono un ruolo importante in questo processo.

Il processo di mentoring richiede un adeguato supporto comunicativo e di facilitazione grafica. Ciò può aiutare a costruire relazioni durature e sostenere lo sviluppo dei giovani. Vale la pena notare che tutti questi elementi sono parte integrante del processo di comunicazione efficace e dello sviluppo del gruppo. Il loro utilizzo efficiente può essere cruciale per raggiungere il successo nel lavoro di gruppo e nel processo educativo. Pertanto, la facilitazione grafica e le capacità comunicative sono punti importanti nell'area dello sviluppo personale e professionale.

3.4. Metodi di motivazione nel lavoro con i giovani

3.4.1. Definizioni e concetti base

Il concetto di motivazione, così familiare alla maggior parte di noi, è ampiamente utilizzato sia nel linguaggio quotidiano che in quello scientifico. Diamo uno sguardo più da vicino a cosa sia effettivamente la motivazione. Cominciamo dal fatto che la motivazione a volte è intesa sia come uno stato mentale che come uno dei tratti della personalità. Nel primo caso la motivazione si identifica con lo stato di tensione interna che provoca comportamenti volti alla sua riduzione. Nel secondo senso, la motivazione si riferisce a qualche proprietà relativamente costante che dà al comportamento una direzione relativamente costante. Questa direzione è la caratteristica principale del comportamento motivato. Ciò significa che la motivazione dirige lo sforzo per raggiungere determinati obiettivi. Pertanto, si può dire che una persona altamente motivata sia anche fortemente focalizzata sull'argomento della sua motivazione. La motivazione è anche associata a concetti come: mobilitazione, percezione selettiva, concentrazione dell'attenzione, integrazione delle attività e perseveranza. Diamo uno sguardo più da vicino al loro rapporto con il concetto di motivazione. Il comportamento motivato è caratterizzato da un alto livello di mobilitazione e la motivazione stessa è una sorta di energia in azione. Quando una persona è fortemente motivata per un'azione specifica, diventa particolarmente sensibile nel trovare e riconoscere gli stimoli legati a questa azione nel suo ambiente. Ciò è legato alla cosiddetta percezione selettiva e capacità di attenzione. Un altro aspetto importante del comportamento motivato è l'organizzazione, che implica l'integrazione delle azioni individuali in una sequenza complessa. Il comportamento motivato è anche caratterizzato dalla perseveranza, perché la motivazione garantisce una continuazione permanente delle attività intraprese finché non cambiano le condizioni che le hanno avviate. Ad esempio, immaginiamo una persona fortemente motivata al lavoro. Una persona del genere si applica ai suoi compiti dedicando energia, tempo e attenzione adeguati (focus, direzione). A differenza di una persona demotivata, non evita il sovraccarico di lavoro, ma agisce con una dose molto elevata di mobilitazione, a volte anche nonostante segni di stanchezza (mobilizzazione). Vede anche varie premesse che potrebbero permetterle di lavorare in modo più efficiente (percezione selettiva e concentrazione dell'attenzione). Inoltre, è organizzata nelle sue attività (attività integrative) e persistente nei suoi perseguimenti. Pertanto, raccogliendo tutte le informazioni sopra citate, si può brevemente affermare che la motivazione è caratterizzata da: suscitare energia, indirizzare lo sforzo verso un obiettivo specifico, concentrazione selettiva dell'attenzione, organizzazione e perseveranza nel portare avanti l'azione iniziata.

Consideriamo ora alcune teorie psicologiche selezionate relative alla motivazione. Non c'è dubbio che una persona che non riesce a soddisfare alcuni dei suoi bisogni fondamentali, come la fame, non si sforzerà di soddisfare bisogni di ordine superiore, come l'autorealizzazione. Secondo la teoria di Abraham Maslow, ideatore della cosiddetta piramide dei bisogni, i bisogni umani vengono soddisfatti gradualmente. Quindi, se soddisfiamo i nostri bisogni primari, saremo in grado di prefiggerci obiettivi più grandi. Questi bisogni sono: bisogni fisiologici, di sicurezza, di appartenenza, di riconoscimento e, al livello più alto, di autorealizzazione. Un'altra teoria, chiamata "teoria dei fattori motivazionali", presuppone l'esistenza di due categorie di fattori. I primi sono fattori di potenziale insoddisfazione che, se evocano sentimenti negativi in una persona, ne riducono il coinvolgimento. Questi includono le condizioni di lavoro, la supervisione, la posizione, i rapporti con i colleghi o le questioni

3.4. Metodi di motivazione nel lavoro con i giovani

legate alla retribuzione. La seconda categoria di fattori sono i motivatori, ad es. quei fattori che causano la soddisfazione di una persona. Includono ad es. successo, lavoro, responsabilità e sviluppo. Dovresti prestare attenzione a quali fattori sono maggiori e quale impatto hanno sulla motivazione nostra e degli altri. Un'altra teoria motivazionale è la cosiddetta "teoria delle aspettative". La sua tesi fondamentale presuppone che l'effetto positivo si moltiplichi quanto maggiore è la possibilità di raggiungere l'obiettivo. Ciò significa che se una persona si trova di fronte a un obiettivo irrealistico o troppo impegnativo da raggiungere, molto probabilmente non farà alcuno sforzo per raggiungerlo. Se invece l'obiettivo è raggiungibile e accattivante, allora aumenta la probabilità della sua realizzazione. Esiste anche la cosiddetta "Teoria X e Y" che cattura il comportamento umano in due estremi. La teoria X presuppone che gli esseri umani siano intrinsecamente pigri e disinteressati ad assumersi responsabilità e a lavorare. La teoria Y, invece, punta ad un punto di vista diverso, secondo il quale le persone sono intrinsecamente propense a acquisire esperienze positive, a sentirsi soddisfatte dalla responsabilità, a mostrare disponibilità a lavorare e a godersi i propri risultati. Sebbene qui vengano presentati alcuni estremi, non si può negare che ognuno di essi contenga un briciolo di verità. Sembra chiaro che le persone del secondo gruppo siano chiaramente più facili da motivare. Vale la pena tenere presente, tuttavia, che adeguate attività motivazionali possono modificare il comportamento anche della persona che inizialmente ha presentato l'atteggiamento descritto dalla Teoria X.

3.4. Metodi di motivazione nel lavoro con i giovani

3.4.2. Metodi innovativi per motivare i giovani

La motivazione si riferisce alla natura umana ed è intesa come disponibilità a intraprendere azioni specifiche. Motivare, d'altra parte, significa influenzare consapevolmente e in modo mirato il comportamento umano nella sua attività. Esistono diversi modelli di motivazione in psicologia. Ciò dimostra che la questione della motivazione non è così semplice e inequivocabile come potrebbe sembrare. Ciò diventa chiaramente visibile quando apprendiamo le teorie psicologiche esistenti già menzionate che indicano varie fonti di motivazione. Pertanto, è difficile creare un sistema universale di motivazione delle persone che funzioni in tutte le condizioni e per ogni persona. Diamo uno sguardo ai modelli esistenti di motivazione al lavoro/azione. Ci concentreremo qui in particolare sui modelli non salariali. Il primo modello di questo tipo da considerare è il cosiddetto modello dei rapporti di cooperazione. Sottolinea che non solo il denaro motiva le persone ad agire, ma fattori come la noia, la monotonia e la ripetizione dei compiti riducono la loro motivazione. Ciò che risulta essere importante, tuttavia, sono i contatti sociali informali tra le persone mentre lavorano. In questo modello l'attenzione è posta anche nel trattamento rispettoso delle persone da parte dei superiori, nel riconoscerne le esigenze e nel garantire un senso di utilità e importanza per l'istituzione. Ciò può essere riassunto dicendo che questo modello mostra che i bisogni sociali delle persone sono presi in considerazione come un fattore importante nella loro motivazione ad agire. Un altro modello, il cosiddetto Modello delle risorse umane, mostra che la motivazione al lavoro è costituita da diversi fattori complessi. Ancora una volta, non si tratta solo di un guadagno finanziario o del desiderio di compiacere, ma anche di un bisogno di realizzazione e di significato nel lavoro. Se una persona ha il giusto ambito di responsabilità, otterrà anche soddisfazione lavorativa. Secondo questo presupposto, i superiori dovrebbero condividere la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi sia organizzativi che individuali, e tutti i soggetti coinvolti contribuiscono alla loro attuazione in conformità con le proprie competenze e interessi. In poche parole, questo modello propone di aumentare la portata della responsabilità come elemento di motivazione effettiva. Parlando di un moderno sistema motivazionale, dovremmo tenere conto di quattro condizioni fondamentali della motivazione. Il primo è apprezzare l'importanza degli obiettivi individuali, delle aspirazioni e del sistema di valori delle persone associate a una determinata organizzazione al fine di allinearli agli obiettivi dell'organizzazione nel suo insieme. La seconda condizione tiene conto di un approccio individuale nella scelta dei mezzi e dei metodi di influenza, selezionandoli in modo appropriato alle caratteristiche personali, alle esperienze e al sistema di valori delle persone nel processo di motivarle. La terza condizione è la diversità nei modi di ispirare le persone e un uso più ampio dei loro meccanismi di motivazione interna. La quarta ed ultima condizione presuppone la corresponsabilità dell'organizzazione, cioè garantire il funzionamento di chi opera nell'organizzazione come fossero comproprietari. Come già sappiamo dai modelli presentati sopra, non è solo la retribuzione a motivare le persone ad agire. Attualmente, ai cosiddetti sistemi di mensa viene attribuita sempre più importanza nel processo di motivazione di una persona al lavoro/all'azione. Si tratta di forme di remunerazione che consentono ad un soggetto di scegliere autonomamente una remunerazione interessante tra le offerte proposte. Possono includere anche: orari di lavoro flessibili, formazione gratuita, uscite di integrazione gratuite, consulenza specialistica, gestione dei talenti, creazione di un percorso di carriera, ecc. La diversità dei benefici proposti è importante.

3.4. Metodi di motivazione nel lavoro con i giovani

Uno dei fattori motivazionali importanti, spesso trascurato anche nel funzionamento quotidiano, è il riconoscimento. Spesso è sufficiente apprezzare l'impegno e il contributo di una persona all'organizzazione per invogliarla a continuare la propria attività. Grazie a questo, ottiene feedback sul fatto che lui/lei e il suo lavoro sono significativi. L'apprezzamento può essere espresso in vari modi e il più semplice di essi (e altrettanto significativo) è il semplice elogio. Parlando di motivazione tramite elogi, vale la pena passare anche alle questioni di comunicazione. Sembra ovvio che anche una buona comunicazione all'interno del team giochi un ruolo enorme, poiché è legata al flusso efficiente delle informazioni. Ciò si traduce anche in trasparenza delle attività e in una migliore comprensione degli obiettivi dell'intera organizzazione. Senza un'adeguata comunicazione è quasi impossibile mantenere sia una buona atmosfera che un alto livello di motivazione. Vale anche la pena esaminare e controllare regolarmente tutti i fattori che influenzano il livello di coinvolgimento delle persone nelle loro attività. Raccogliendo tutte le informazioni sopra indicate, si può affermare che, per incidere efficacemente sul livello di motivazione delle persone ad agire, queste dovrebbero essere equamente ricompensate, stimolate a svilupparsi, rafforzare il loro senso di attaccamento all'azione e all'organizzazione ed essere pienamente informate in modo adeguato. È anche importante modellare il contenuto, le relazioni, le condizioni e l'organizzazione del lavoro in modo che favoriscano lo sviluppo delle caratteristiche personali di una persona, nonché il raggiungimento della soddisfazione, dell'appagamento e dell'uso efficace delle sue capacità, punti di forza e interessi. Affinché la motivazione possa portare i risultati desiderati, deve essere un processo continuo. Non è un processo facile. Inoltre, richiede coerenza e trasparenza, ma anche conoscere i propri superiori e le loro aspettative ed esigenze. Infine, ricordiamo anche che affinché una persona sia motivata, anche il suo mentore dovrebbe essere motivato in primo luogo.

3.4.3. Come migliorare la motivazione dei giovani al coinvolgimento attivo - raccomandazioni per i mentori

Come già sappiamo, la motivazione è associata alla definizione di obiettivi specifici da parte di una persona. Se il nostro obiettivo non è sufficientemente chiaro, sarà difficile mantenere la perseveranza perché non sappiamo esattamente a cosa miriamo. La determinazione dei compiti e delle attività di una persona dovrebbe sempre avvenire con la sua partecipazione. Questi compiti dovrebbero essere specifici, moderatamente difficili e, cosa molto importante, accettati dalla persona che li dovrà svolgere. Solo allora sarà in grado di dimostrare indipendenza e impegno nella loro attuazione. I metodi per stabilire e formulare gli obiettivi possono essere utili nel processo di definizione dei compiti. Uno di questi è il cosiddetto metodo SMART. Ciascuna delle lettere di questa parola ci dice quale dovrebbe essere l'obiettivo. S - deriva dalla parola *Specific*, secondo la quale l'obiettivo dovrebbe essere semplice e specifico. Quanto più chiaramente definito è l'obiettivo, tanto meglio sappiamo a cosa miriamo esattamente. M - deriva dalla parola *Measurable*. Il nostro obiettivo dovrebbe essere misurabile per vedere chiaramente i progressi. Se non siamo in grado di vedere l'avanzamento delle nostre azioni, la nostra motivazione ad andare avanti e la perseveranza diminuiscono. A - *Achievable*, raggiungibile, presuppone che il nostro obiettivo sia ambizioso e attraente per noi. Le persone spesso non vogliono perseguire obiettivi troppo semplici o semplicemente poco interessanti per loro. Inoltre, questo obiettivo dovrebbe essere alla nostra portata, cioè realizzabile. R - deriva dalla parola *Relevant*, secondo la quale è rilevante e, come accennato in precedenza, reale. L'ultima lettera di questo metodo, T, si riferisce alla parola *Time-Based*, basato sul tempo. Ciò significa che dovremmo dedicare un tempo ragionevole per raggiungere il nostro obiettivo. Questo è un fattore importante per monitorare i nostri progressi. Una persona è motivata quando comprende e accetta un determinato obiettivo. Avendo obiettivi chiaramente definiti, è molto più facile comprenderli, considerarli realistici e quindi implementarli. Inoltre, le persone analizzano l'ambiente sotto l'influenza del quale agiscono. I mentori sono in grado di modellare il comportamento di queste persone rispondendo loro in modo appropriato. Secondo la teoria del rinforzo, se una persona reagisce in un certo modo in una determinata situazione e il suo comportamento viene rinforzato positivamente, come risultato, aumenta la probabilità che agisca di nuovo allo stesso modo nelle stesse circostanze o in circostanze simili. Se invece il comportamento non viene premiato o punito, la probabilità che questo si ripeta diminuisce. In questo modo, anche le reazioni inizialmente accidentali possono diventare abituali e intenzionali sotto l'influenza di un rinforzo appropriato. Indubbiamente, le aspettative svolgono un ruolo importante nel processo motivazionale. Una delle cose che influenzano positivamente la volontà di continuare a impegnarsi sono i risultati che otteniamo, ovvero una sorta di ricompensa. Possono essere sia interni (autostima, soddisfazione per i propri risultati e nuove competenze, ecc.) che esterni (elogi dai mentori, riconoscimento e rispetto da parte dei colleghi, ecc.). La ricompensa è tanto più potente e preziosa quanto più può soddisfare i bisogni di una persona. Sembra ovvio dire che una persona soddisfatta è sempre più e meglio coinvolta nelle proprie attività rispetto a una insoddisfatta. La soddisfazione deriva da ciò che una persona ha (bisogni soddisfatti) e l'insoddisfazione da ciò che le manca (aspettative insoddisfatte). Pertanto, per costruire correttamente un sistema motivazionale, è necessario prima conoscere e stabilire una gerarchia delle aspettative e delle aspirazioni delle persone

3.4. Metodi di motivazione nel lavoro con i giovani

Degno di nota nel processo di motivazione è anche il cosiddetto approccio giapponese, che si distingue per la creazione di partnership tra una persona e il suo mentore (superiore e subordinato). Una caratteristica importante su cui si concentra questo approccio è che lo stile di management e i relativi incentivi dovrebbero essere adattati alle esigenze dei singoli subordinati e alla loro cultura nazionale, cioè costumi, norme sociali, tradizioni, ecc. È una tradizione nella cultura giapponese che il superiore e il subordinato si vedano come un team integrato di produzione di task. Il risultato è sia una forte motivazione che un coinvolgimento ampio, o addirittura emotivo, di ciascuna parte nel processo di produzione. In altre parole, è un lavoro di squadra ben organizzato in cui ognuno ha i propri compiti specifici e l'attuazione di ciascuno di essi apporta valore al team e all'organizzazione. Come già accennato, non esiste un sistema motivazionale universale. Ciò che funziona in un caso non necessariamente funzionerà in un altro. Quando si cerca di suscitare o rafforzare la motivazione in un'altra persona, è necessario tenere conto di vari fattori. Il primo passo sarà conoscere l'altra persona, le sue aspettative, bisogni e aspirazioni, e anche una semplice conversazione sarà utile.

3.4.5. Conclusioni

Come possiamo vedere, il termine "motivazione", così familiare a noi dalla vita di tutti i giorni, non è un costrutto così semplice come potrebbe sembrare a prima vista. È difficile parlare della motivazione stessa separatamente da ciò da cui scaturisce. Gli esempi includono: la motivazione allo studio, la motivazione alla pratica sportiva, ecc. Nelle considerazioni sopra riportate sono stati utilizzati concetti psicologici legati alla motivazione al lavoro, in quanto sembra essere la più vicina alla motivazione ad agire. A quanto pare, anche in questo ambito ci sono discrepanze riguardo alle opinioni e alle osservazioni degli specialisti su ciò che effettivamente motiva le persone ad agire. Per questo, il testo presenta brevemente diversi concetti, dando così una visione più ampia possibile delle questioni sollevate. Appare chiaro, quindi, che nessuno dei sistemi di incentivi esistenti sia perfetto o universale. Ognuno di essi fa riferimento a determinati fondamenti teorici, che prende come punto di partenza per comprendere cos'è la motivazione. Difficile dire quale sia il migliore o il peggiore. Sono diversi, rispondono a esigenze diverse e lavorano in modo diverso in organizzazioni diverse e per persone diverse. Può darsi che una persona sia motivata ad agire grazie all'ampiezza del suo percorso di sviluppo. Altri, invece, si sforzeranno con tenacia e volontà di attuare azioni perché sentono un legame con l'organizzazione e gli altri membri, avendo un senso di responsabilità condivisa e coerenza degli obiettivi. Sembra, quindi, vantaggioso offrire diversi sistemi di incentivi in risposta alle esigenze individuali delle persone interessate. Il dialogo stesso con le persone e la conoscenza delle loro aspettative, obiettivi, bisogni e aspirazioni è un punto di partenza che ci consente di confrontarli con i nostri obiettivi, bisogni e opportunità che possiamo offrire loro. Sembra ovvio che più gli obiettivi dell'organizzazione o dei mentori sono divergenti da quelli di altre persone che co-creano l'organizzazione, meno queste persone saranno disposte a impegnarsi all'azione. Tuttavia, quanto più questi obiettivi sono coerenti, tanto più si unificano e influiscono positivamente sull'aumento del livello di impegno. Non dimentichiamo che da mentore, è difficile richiedere la motivazione ad altre persone mentre si è esauriti e demotivati ad agire. Non è possibile ovunque motivare le persone con il denaro. In una situazione del genere è tanto più importante ricordare altre forme di rinforzo positivo del comportamento e delle reazioni desiderate, ad es. attraverso elogi, feedback positivi, apprezzamenti, mostrando il valore che la persona apporta all'organizzazione. Rafforza inoltre il suo senso di corresponsabilità e appartenenza, che hanno anche un ulteriore impatto positivo sul suo impegno ad agire. Motivare non significa semplicemente richiedere a qualcuno di impegnarsi in un'azione. Anche empatia e comprensione sono fattori importanti. Sebbene ognuno di noi abbia determinati punti di forza e abilità più sviluppate, incontriamo anche alcune difficoltà in alcune aree. Nessuno è perfetto in tutto. La consapevolezza dei punti di forza e di debolezza delle persone può aiutarle a motivarle in modo che possano spiccare il volo. Ad esempio, chiedere a una persona con talento artistico di condurre giochi di ballo durante una serata di integrazione può indurla a tirarsi indietro. Potrebbe, invece, essere perfetta per preparare l'arredamento della stanza in cui avrà luogo l'evento o in cui si tengono lezioni d'arte per gli altri partecipanti nell'ambito di questo evento. In questo modo potrà usare i suoi punti di forza nell'azione. È difficile rimanere motivati quando dobbiamo portare a termine un compito che ci sopraffà.

3.4. Metodi di motivazione nel lavoro con i giovani

Lo stesso vale per i compiti troppo semplici. Se non rappresentano in alcun modo una sfida, la loro attuazione non ci darà un senso di soddisfazione. Di conseguenza, diminuisce anche la motivazione per svolgere tali compiti. Vale la pena verificare costantemente il livello di motivazione delle persone ed esaminare se il sistema motivazionale utilizzato finora è ancora aggiornato. I bisogni e le aspettative delle persone cambiano nel tempo. Può darsi che ciò che ha funzionato in una fase potrebbe non funzionare in un'altra. Ad esempio, per un volontario, un grande motivatore può essere il senso di appartenenza ad un gruppo e la sensazione che ciò che fa è importante per lui e per gli altri. Tuttavia, se lo stesso volontario diventa leader di un gruppo di volontari, queste esigenze possono cambiare in esigenze di sviluppo di competenze di leadership. Se questa esigenza non viene soddisfatta con la possibilità di soddisfarla, ad es. offrendo formazione aggiuntiva, il suo entusiasmo e la sua motivazione potrebbero diminuire. Motivare non è un processo facile, pertanto richiede un impegno costante per influenzare al meglio il livello di motivazione naturalmente mutevole delle persone.

Bibliografia

Stile di vita sano

Álvarez González, I. (2022). Actividad física y bienestar psicosocial en la juventud española. Madrid. Available on: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/61259>

Aranda Corrales, C. L.; Moreno Ruiz, D. & Frías Armenta, M. (2019). Diferencias entre apoyo social y ambiente familiar en adolescentes con reportes de bienestar subjetivo. *Psicología desde el Caribe*, vol. 36, núm. 2. Available on: <https://www.redalyc.org/journal/213/21363396006/21363396006.pdf>

Casañas, R., & Lalucat, L. (2018). Promoción de la salud mental, prevención de los trastornos mentales y lucha contra el estigma. Estrategias y recursos para la alfabetización emocional de los adolescentes. *Revista de Estudios de Juventud*, 121(1), 117-132. Available on: <https://generaconocimiento.segob.gob.mx/sites/default/files/document/biblioteca/288/20210413-promocion-de-la-salud-mental-prevencion-de-los-trastornos-mentales-y-lucha-contra-el.pdf>

Chisholm, K.; Patterson, P.; Torgerson, C.; Turner, E.; Jenkinson, D., y Birchwood M. (2016). Impact of contact on adolescents' mental health literacy and stigma: the SchoolSpace cluster randomised controlled trial. *BMJ Open*, 6 (2). Available on: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26895983/>

Comunidad de Madrid (2023). Adolescencia y hábitos saludables. España. Available on: <https://www.comunidad.madrid/servicios/salud/adolescencia-habitos-saludables>

Corrigan, P. W.; Morris, S. B.; Michaels, P. J.; Rafacz, J. D., y Rüsich, N. (2012). Challenging the public stigma of mental illness: a meta-analysis of outcome studies. *Psychiatric Services*, 63 (10), 963-673. Available on: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23032675/>

Cortés Cortés, L. (2021). La alimentación saludable en los alumnos. *Vida Científica Boletín Científico De La Escuela Preparatoria* No. 4, 9 (17), 9-12. Available on: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa4/article/view/6626>

Esteves Villanueva, A. R.; Paredes Mamani, R. P.; Calcina Condori, C. R., & Yapuchura Saico, C. R. (2020). Habilidades sociales en adolescentes y funcionalidad familiar. *Comuni@cción*, 11 (1), 16-27. Available on: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682020000100016&script=sci_arttext&tlng=pt

Fernández Martínez, J. (2016). Salud y estilos de vida en adolescentes. EFDeportes.com, Revista Digital, nº 216. Available on: <https://www.efdeportes.com/efd216/salud-y-estilos-de-vida-en-adolescentes.htm>

González, E. & Molina, T. (2018). Relaciones románticas tempranas y su asociación con comportamientos de riesgo en salud durante la adolescencia. Revista chilena de obstetricia y ginecología, vol. 83 (4). Available on: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75262018000400368

Gobierno Vasco (2019). La actividad física en la juventud (de 6 a 17 años). Departamento de Salud. Available on: <https://www.euskadi.eus/informacion/la-actividad-fisica-en-la-juventud-de-6-a-17-anos/web01-a3actfi/es/>

Guzmán, M. L. B., & Galaz, M. M. F. (2020). Apoyo social percibido y salud mental positiva en hombres y mujeres universitarios. Voces y Silencios. Revista Latinoamericana de Educación, 11 (2), 67-83. Available on: <https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/vys/article/view/7722>

Jorm, A. F.; Korten, A. E.; Jacomb, P. A.; Christensen, H.; Rodgers, B., y Pollitt, P. (1997). Mental health literacy: a survey of the public's ability to recognize mental disorders and their beliefs about the effectiveness of treatment. Medical Journal of Australia, 166 (4), 182-186. Available on: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9066546/>

Martínez, J. Z. (2020). Juventud, amor revolucionario. Praxis Investigativa. ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos, 12 (23), 53-62. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7595383>

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (s.f.) Adolescencia: Recomendaciones de Nutrición de la Sociedad Española de Endocrinología y Nutrición. Available on: <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/recomendaciones.htm>

Morales Rodríguez, M. & Díaz Barajas, D. (2013). Noviazgo: evolución del significado psicológico durante la adolescencia. Uaricha Revista de Psicología, vol. 10 (22). Available on: <http://www.revistauricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/96>

Muñoz Arroyave, C. O. (2020). Salud mental adolescente. Una invitación a pensar en su salud mental desde miradas positivas. CES Psicología, 13 (1). Available on: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802020000100001

Bibliografia

Ojani, A. (2021). Estilo de vida saludable y su relación con la mente. Sociedad Española de Medicina Psicosomática y Psicoterapia. Available on: https://www.psicociencias.org/pdf_noticias/Estilo_de_vida_saludable_y_su_relacion_con_la_mente_A._Ojani.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2020). Directrices de la OMS sobre actividad física y hábitos sedentarios: de un vistazo. Ginebra: OMS. Available on: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/337004/9789240014817-spa.pdf>

Palomino, E. R., Arnal, R. B., Llarío, M. D. G., García, C. G., & García, J. E. N. (2020). Orientación sexual y salud mental en jóvenes universitarios españoles. *Revista INFAD de Psicología, International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1 (1), 199-206. Available on: <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1776>

Pérez Ahumada, M. (2019). Regálate una vida sana. Fundación Universitaria del Área Andina. Available on: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/61259>

Richards, J., Jiang, X., Kelly, P., Chau, J., Bauman, A., y Ding, D. (2015). Don't worry, be happy: cross-sectional associations between physical activity and happiness in 15 European countries. *BMC Public Health*, 15 (1), 53. Available on: <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-015-1391-4>

Sicart, M. R. (Ed.). (2009). Pautas prácticas para una dieta sana: alimentación y juventud. Erasmus Ediciones.

Soler, G. S., Jaén, M. G., Amat, S. S., Sotos, C. D., & Martínez, J. T. (2022). Acciones para una universidad saludable: Impacto sobre la salud mental y física de los jóvenes. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (44), 1045-1052. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8268119>

SVP - Sociedad Valenciana de Pediatría. (2019). Decálogo para prevenir el consumo de drogas en los adolescentes. Available on: <https://socvalped.com/educacion/2019/consejos-prevencion-drogas-adolescente/>

World Health Organization: WHO. (2022). Actividad física. Available on: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>

World Health Organization: WHO. (2021). Mental health of adolescents. Available on: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-mental-health>

Atkinson, J (2017) - Health and fitness tips that will change your life, JBA Publishing, UK.

Pensiero critico e problem solving

Alquichire, S. L., & Arrieta, J. C. (2018). Relación entre habilidades de pensamiento crítico y rendimiento académico. *Voces y Silencios. Revista Latinoamericana de Educación*, 9 (1), 28-52. Available on: <https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/vys/article/view/7585>

Arrieta-López, M.; Martínez Garza, M.; Sierra García, L.; Robles Garza, M.; García López, D.; Cabello Tijerina, P.; Lasso-Urbano, C.; Carvajal-Muñoz, P.; Palencia-Ramos, E.; Arteta Manrique, P.; De la rosa Vazquez, C.; Garza de la Vega, D.; Meza, A.; Martínez Durango, L.; Certain Ruiz, R.; Vázquez-Gutiérrez, R. & Vázquez Luna, E. (2022). Nuevos enfoques en derechos humanos, irenología y métodos de solución de conflictos. Editorial Universitaria de la Costa S.A.S. Available on: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/9428>

Barcelata, B.; Luna, Q. Y.; Lucio, E., & Durán, C. (2016). Personalidad y afrontamiento adolescente. Características de personalidad predictoras del afrontamiento en adolescentes de contextos marginados. *Acta Colombiana de Psicología*, 19 (1), 197-210. Available on: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552016000100009&script=sci_arttext&tlng=es

Camps, J.; Selvam, R. M., & Sheymardanov, S. (2019). Resolución de conflictos en la adolescencia: aplicación de un cuestionario en centros escolares coeducativos y diferenciados por sexos en España. *Páginas de Educación*, 12 (2), 1-22. Available on: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-74682019000200001&script=sci_arttext

Cano de Faroh, A. (2007). Cognición en el adolescente según Piaget y Vygotski. ¿Dos caras de la misma moneda? *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 27 (2), 148-166. Available on: <https://www.redalyc.org/pdf/946/94627214.pdf>

Chocas, L. A. Y., Alva, L. J., LLacuachaqui, E. R. N., García, L. L. N., & Sánchez, M. P. (2020). Pensamiento crítico, resolución de problemas y comprensión lectora en ingresantes a la universidad. *Socialium, Revista Científica de Ciencias Sociales*, 4 (2), 349-376. Available on: <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/604>

Coppari, N. B.; Barcelata, B.; Bagnoli, L.; Codos, G.; López, H. & Martínez, Ú. (2019). Influencia del sexo, edad y cultura en las estrategias de afrontamiento de adolescentes paraguayos y mexicanos. *Universitas Psychologica*, 18 (1). Available on: <https://repositorio.conacyt.gov.py/handle/20.500.14066/2628>

de Armas Hernández, M. (2003). La mediación en la resolución de conflictos. *Educar*, 125-136. Available on: <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/download/20783/20623>

Bibliografia

EDUCO (2020). Escucha activa y pensamiento crítico: claves para desarrollar una personalidad independiente. Cuaderno de Valores: el blog de Educo. Available on: <https://www.educo.org/blog/la-escucha-activa-favorece-el-pensamiento-critico>

Escalona Thomas, D. (2020). La negociación en los conflictos ambientales y su implicancia en el desarrollo local: caso de la comunidad aymara de Cancosa. *Diálogo andino*, 61, 81-91. Available on: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-26812020000100081&script=sci_arttext&tlng=en

Extremera, N. & Fernández-Berrocal, P. (2013). Inteligencia emocional en adolescentes. *Revista Padres y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, 352, 34-39. Available on: <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/1170>

Facione, P. (2007). *Pensamiento crítico: ¿Qué es y por qué es importante?* Estados Unidos. Available on: <https://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/PensamientoCriticoFacione.pdf>

Farroñay Arana, C. D. P., & Marin Bendezu, M. (2022). Rol mediador de la soledad entre los estilos de manejo de conflictos y el duelo en tiempos del Covid-19, en jóvenes y adultos de una muestra nacional. Lima, Perú. Available on: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83916/Farro%c3%b1ay_ACP_Marin_BM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, G. R. (2020). *Leyendo y pensando: una estrategia pedagógica para fortalecer el pensamiento crítico en adolescentes.* Available on: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/36220>

Flores Guerrero, D. (2016). La importancia e impacto de la lectura, redacción y pensamiento crítico en la educación superior. *Zona próxima*, 24, 128-135. Available on: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-94442016000100010

Fuquen Alvarado, M. E. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Tabula Rasa*, 1, 265-278. Available on: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39600114>

Galindo-Domínguez, H., Saínez de la Maza, M., & Losada Iglesias, D. (2022). La inteligencia emocional en el desarrollo de estilos de resolución de conflictos en futuros educadores. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25 (3), 141-157. Available on: <https://revistas.um.es/reifop/article/view/528721>

Garaigordobil, M. & Maganto, C. (2011). Empatía y resolución de conflictos durante la infancia y la adolescencia. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 43 (2), 255-266. Available on: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v43n2/v43n2a05.pdf>

Godoy, M. E., & Calero, K. M. (2018). Pensamiento crítico y tecnología en la educación universitaria. Una aproximación teórica. *Revista espacios*, 39 (25). Available on: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n25/18392536.html>

González, P., Hernández, F., & Prats, G. (2020). Mecanismos alternativos en la solución de conflictos para la construcción de una cultura de paz. *Revista ciencias de la documentación*, 15-23. Available on: <https://cienciasdeladocumentacion.cl/pdf/02/2%20V7N1%202021%20CSDOCum.pdf>

Guadarrama, R.; Carmona, V.; Márquez, O.; Veytia, M. & Padilla Gutiérrez, I. M. (2018). Diferencias en la aplicación de estrategias de afrontamiento adolescente entre alumnos hombres y mujeres del nivel medio superior. *Interdisciplinaria*, 35 (1), 205-216. Available on: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272018000100011

Gutiérrez Santiago, L. (2021). Pensamiento crítico, internet y redes sociales. Una propuesta de intervención en adolescentes. Valladolid. Available on: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/49342>

Hernández-Serrano, O.; Espada, J. P., & Guillén-Riquelme, A. (2016). Relación entre conducta prosocial, resolución de problemas y consumo de drogas en adolescentes. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 32 (2), 609-616. Available on: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.32.2.204941/193221>

Júdex-Orcasitas, J. J., Borjas, M. P. y Torres Saldaña, E. S. (2019). Evaluación de las habilidades del pensamiento crítico con la mediación de las TIC, en contextos de educación media. *REIDOCREA*, vol. 8, 21-34. Available on: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/54425/8-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López Aymes, G. (2012). Pensamiento crítico en el aula. *Docencia e investigación: Año XXXVII*, nº 22. Available on: <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/9053/Pensamiento%20cr%20c3%20aditico%20en%20el%20aula.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bibliografia

Márquez-Cervantes, M.C. & Gaeta-González, M.L. (2017). Desarrollo de competencias emocionales en preadolescentes: el papel de padres y docentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20 (2), 221-235. Available on: <https://revistas.um.es/reifop/article/view/232941/211301>

Martin Fiorino, V.; Fernández López, L.; Fernández Vázquez, S.; Ferreiro González, C., & Villar Marcos, O. (2019). Conflicto, convivencia y Cultura de paz: La resolución de conflictos en ámbito educativo como preparación para la paz. *Revista De Cultura De Paz*, 3, 335-349. Available on: <https://www.revistadeculturadepaz.com/index.php/culturapaz/article/view/58>

Mirabal, D., (2003). Técnicas para manejo de conflictos, negociación y articulación de alianzas efectivas. *Provincia*, 10, 53-71. Available on: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55501005>

Morales, F. M., & Trianes, M. V. (2010). Estrategias de afrontamiento e inadaptación en niños y adolescentes. *European Journal of Education and Psychology*, 3 (2), 275-286. Available on: <https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejep/article/view/853>

Navas, A. R. V., Carrillo, C. J. B., & Aragón, E. P. (2019). Alternativas de negociación de conflicto una opción para la paz. *Boletín Redipe*, 8 (7), 90-98. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528287>

Pena Garrido, M.; Extremera Pacheco, N., & Rey Peña, L. (2011). El papel de la inteligencia emocional percibida en la resolución de problemas sociales en estudiantes adolescentes. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 22 (1), 69-79. Available on: <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230787007.pdf>

Rivera Imbacuan, G. L., Lasso Ortega, H. F., & Gómez Herrera, J. D. (2019). Habilidades psicosociales en niños y adolescentes como herramientas para una vida productiva. *Boletín Informativo CEI*, 6 (2), 28-35. Available on: <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1986>

Romeral, S. y Rísquez, R. (2023, 23 enero). Los conflictos en la adolescencia: cómo ayudarles a resolverlos con recursos y habilidades. Servicio PAD. Madrid. Available on: <https://serviciopad.es/los-conflictos-la-adolescencia-ayudarles-resolverlos-recursos-habilidades/#:~:text=Ense%C3%B1ar%20a%20adolescentes%20a%20manejar,servir%C3%A1%20para%20prevenir%20futuros%20conflictos>

Romeral, S. y Rísquez, R. (2023, 23 enero). Los conflictos en la adolescencia: cómo ayudarles a resolverlos con recursos y habilidades. Servicio PAD. Madrid. Available on: <https://serviciopad.es/los-conflictos-la-adolescencia-ayudarles-resolverlos-recursos-habilidades/#:~:text=Ense%C3%B1ar%20a%20adolescentes%20a%20manejar,servir%C3%A1%20para%20prevenir%20futuros%20conflictos>

Romero-Martín, G. C. & Chávez Angulo, B. J. (2021). El pensamiento crítico en el desarrollo personal de los adolescentes. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, vol. 7 (6), 3-23. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8384052.pdf>

Ruiz, I. (2014). Los adolescentes y el uso de las redes sociales. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3 (1), 571-576.

Sanjuán, P.; Guillén, D., & Pérez-García, A. M. (2018). Rasgos de personalidad y recursos psicológicos como predictores del bienestar emocional en adolescentes con y sin formación en escuelas de taumaquia. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 23 (1). Available on: https://www.aepp.net/wp-content/uploads/2020/04/Revista-de-Psicopatologia-y-Psicologia-Clinica_Vol.231.2018_Parte2.pdf

San Martín, F. G. (2019). Resolución de conflictos en familias con hijos adolescentes. *Apuntes de Bioética*, 2 (1), 48-60. Available on: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/241>

Pianificazione della carriera

Adkison-Bradley, C. R., Kohler, P. D., Bradshaw, E., Applegate, E. B., Cai, X., & Steele, J. (2007). Career Planning with Students with and without Disabilities: A Study of Illinois School Counselors. *Journal of School Counseling*, 5 (11). Available on: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ901172.pdf>

Akosah-Twumasi, P.; Emeto, T.I.; Lindsay, D.; Tsey, K. & Malau-Aduli B.S. (2018). A *Systematic Review of Factors That Influence Youths Career Choices: the Role of Culture*. *Frontiers in Education*, vol 3, 58. Available on: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/educ.2018.00058/full>

Alonso A., J. (2010). *Manual de orientación educativa y tutoría: Educación media y media superior*. México: Laza y Valdés.

Álvarez Pérez, P. R.; López Aguilar, D. & Pérez-Jorge, D. (2015). El alumnado universitario y la planificación de su proyecto formativo y profesional. *Actualidades investigativas en educación*, 15(1), 395-419. Available on: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032015000100017

Bibliografia

- Antoni, E. (2010). Career planning process and its role in human resource development. *Annals of the university of petroșani, economics*, 10(2), 13-22. Available on: https://www.researchgate.net/profile/Codruta-Dura/publication/227362057_Statistical_Landmarks_And_Practical_Issues_Regarding_The_Use_Of_Simple_Random_Sampling_In_Market_Researches/links/555239d408ae6943a86d6fd6/Statistical-Landmarks-And-Practical-Issues-Regarding-The-Use-Of-Simple-Random-Sampling-In-Market-Researches.pdf#page=13
- Barrero González, N. (2006). *Manual para el diseño y evaluación de los programas de orientación educativa*. Argentina: El Cid.
- Bravo, G. & Vergara, M.A. (2018). Factores que determinan la elección de carrera profesional: en estudiantes de undécimo grado de colegios públicos y privados de Barrancabermeja. *Revista Psicoespacios*, vol.12 (20), 35-48. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6309708>
- Carrell, Michael R.; Elbert, Norbert F. & Hatfield, Robert D. (1995). *Human Resource Management: Global Strategies for Managing. A Diverse Workforce*. New Jersey: Prentice Hall, 5th ed.
- De Amorós, E. F. (1993). La elección de carrera: una decisión de gran trascendencia. *Educación*, 2(3), 5-13. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5056955>
- Estrada Moreno, P. A. (2010). XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. *Factores que intervienen en la elección de carrera de estudiantes de Bachillerato de dos modalidades educativas*. México. Available on: https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_16/2028.pdf
- García Molina, I. (2003). *La educación para la carrera en E.S.O.: exploración, planificación y gestión de la carrera en el programa TFP*. Available on: <https://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/336/1/9788484394419.pdf>
- González-Calvo, G. (2020). Riesgos, entusiasmos e incertidumbres en torno a la carrera profesional universitaria: el nudo gordiano de la investigación en España. *Márgenes Revista De Educación De La Universidad De Málaga*, 1(1), 69-82. Available on: <https://doi.org/10.24310/mgnmar.v1i1.6797>

Hansen, E. (2006). *Career guidance*. International Labour Organization. Available on: <https://dhscareermapping.usalearning.gov/pdf/Self-Reflections%20Activity%202%20-%20Career%20Guidance.pdf>

Hirsh, W. & Jackson, C. (2005). *Aprenda a planificar su carrera profesional*. Madrid: Planeta de Agostini. *Colección de Biblioteca de Ayuda Personal y Profesional*, 100. Available on: <https://publicaciones.lasallecampus.es/index.php/INDIVISA/article/download/251/284>

Howard, K. A. & Walsh, M. E. (2011). Children's conceptions of career choice and attainment: model development. *Journal of Career Development* 38, 256–271. Available on: https://www.researchgate.net/publication/254111200_Children's_Conceptions_of_Career_Choice_and_Attainment_Model_Development

Hui, K., & Lent, R. W. (2018). The roles of family, culture, and social cognitive variables in the career interests and goals of Asian American college students. *Journal of counseling psychology*, 65 (1), 98. Available on: <https://psycnet.apa.org/record/2017-24510-001>

Leppel, K., Williams, M. L., & Waldauer, C. (2001). The impact of parental occupation and socioeconomic status on choice of college major. *Journal of Family and Economic issues*, 22(4), 373-394.

López-Sáez, M. (1994). Procesos culturales e individuales implicados en la estereotipia de género: una aproximación empírica a la elección de carrera. *International Journal of Social Psychology, Revista de Psicología Social*, vol. 9 (2), 213-230. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111804>

Martínez Vicente, J. M., & Valls Fernández, F. (2006). La elección vocacional y la planificación de la carrera. Adaptación española del Self-Directed Search (SDS-R) de Holland. *Psicothema*, 18(1), 117-122. Available on: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718118.pdf>

Mosteiro García, M. J. (1997). El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos. *Revista galego-portuguesa de psicoloxía e educación*, vol. 1, 305-315. Available on: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/6622/RGP_1-28.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bibliografia

Pascariati, P. S., & Ali, H. (2022). Literature Review Factors Affecting Decision Making and Career Planning: Environment, Experience and Skill. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 219-231. Available on: <https://www.dinastipub.org/DIJDBM/article/view/1121/758>

Pérez Ruiz, D. (2011). Cinco pasos para planificar nuestra carrera profesional en un Mercado Laboral en constante cambio. *Artículo de Educaweb en el Monográfico 236 de Búsqueda de Empleo*. Available on: <https://www.educaweb.com/noticia/2011/09/05/cinco-pasos-planificar-nuestra-carrera-profesional-mercado-laboral-constante-cambio-4932/>

Romero Rodríguez, S. (2014). Aprender a construir proyectos profesionales y vitales. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, vol. 15 nº2. 337-354. Available on: <https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11637/11088>

Ros-Garrido, A. (2020). Concepciones de planificación en la formación profesional para el empleo: la importancia de la experiencia profesional. *Educare 2021*, vol. 57/1 65-80. Available on: https://ddd.uab.cat/pub/educar/educar_a2021v57n1/educar_a2021v57n1p65.pdf

Rosales Ávila, V. G. (2012). *Factores que influyen para la elección de carrera en los estudiantes de Preparatoria*. México. Available on: <http://200.23.113.51/pdf/28656.pdf>

Ruiz-Gutiérrez, J. M., & Santana-Vega, L. E. (2018). Elección de carrera y género. *Revista Electrónica De Investigación Y Docencia (REID)*, 19. Available on: <https://doi.org/10.17561/reid.v0i19.3470>

Ruiz Mitjana, L. (2019). Test de Aptitudes Diferenciales: sus pruebas y características. *Revista Psicología y Mente*. Available on: <https://psicologiyamente.com/psicologia/test-aptitudes-diferenciales>

Sánchez, J. L. R. (2002). Buscando un destino: la elección de carrera profesional, situación y perspectivas. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 7(2), 215-221. Available on: <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA116037521&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=01851594&p=IFME&sw=w&userGroupName=anon%7E7ff70a06>

Sánchez-Martín, M. (2020). Influencias socio-familiares en la elección de los estudios de formación profesional. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 12 (1), 44-62. Available on: <https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/revlatinofamilia/article/view/2274/2177>

Sánchez-Martín, M., Martínez-Juárez, M., González-Lorente, C., Pérez-Cusó, J., González-Morga, N. y Martínez-Clares, P. (2017). Satisfacción vocacional con la elección del ciclo de formación profesional. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 7, 36-40. Available on: <https://revistas.udc.es/index.php/reipe/article/view/reipe.2017.0.07.2344>

Utrilla, P. N. C., Torraleja, F. A. G., & Ortega, C. P. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de la carrera profesional: el modelo boundaryless career. *Universia Business Review*, (34), 15-35. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3961318>

Verde, E., Gallardo, G., Compeán, S., Tamez, S. & Ortiz-Hernández, L. (2007). Motivos de elección de carrera en mujeres estudiantes de profesiones de la salud. *Educación Médica*, 10(1), 44-51. Available on: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132007000100007&lng=es&tlng=es

Metodologia del Mentoring dei giovani

GEMA, Cos'è il Mentoring: il significato di un metodo di formazione sempre più diffuso, URL: <https://www.gema.it/blog/gestione-e-sviluppo-risorse-umane/mentoring-significato/>

Rosalyn Sword R., 2021, "Coaching vs. Mentoring: What's the Difference?," URL: <https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/what-is-coaching-and-mentoring/#:~:text=The%20principles%20are%3Aand%20sensitivity%20throughout%20the%20process>

Youth Collaboratory, 2019, "Mentoring: The Basics", URL: <https://www.youthcollaboratory.org/resource/mentoring-basics>

Northwestern, "Four Foundational Principles of Mentoring Practice", URL: <https://www.northwestern.edu/provost/faculty-resources/mentoring/four-foundational-principles-of-mentoring-practice.html>

UCDAVIS, "Types of Mentoring", URL: <https://hr.ucdavis.edu/departments/learning/toolkits/mentoring/types>

Mindframe connect, "15 Principles of Mentorship", URL: <https://www.mindframeconnect.com/for-mentors>

Mentor Cruise, 2022, "Types of mentoring and why you should learn them", URL: <https://mentorcruise.com/blog/types-mentoring-and-why-you-should-learn-them/>

Bibliografia

Cronin N., 2020, "The Different Types Of Mentoring and How To Use Them", URL: <https://guider-ai.com/blog/types-of-mentoring/>

Butera J.A., 2014, Effective Youth Mentoring: Best Practices, URL: <https://www.crimepreventionottawa.ca/wp-content/uploads/2019/02/Effective-Youth-Mentoring-Best-practices.pdf>

Carruthers R., 2022, Mentor training programs: Setting mentors up for success, URL: <https://www.togetherplatform.com/blog/mentor-training-programs-setting-mentors-up-for-success>

ICI WebPub System, Key Elements of Ongoing Training: Coaching and Mentoring, URL: <https://publications.ici.umn.edu/dhs/hcbs/modules/making-pcp-part-of-everyday-work/key-elements-of-ongoing-training>

Feroli P, 2021, "Il mentoring aziendale: come svilupparlo al meglio", URL: <https://it.linkedin.com/pulse/il-mentoring-un-passaggio-fondamentale-per-la-crescita-paolo-feroli>

Feder Formazione, "Che cos'è il mentoring moderno e perché è così importante", URL: <https://federformazione.it/cose-il-mentoring-moderno-e-perche-e-cosi-importante/>

Dinamica di gruppo nel lavoro con i giovani

Youth in the EU (15-24 years old) | Epthinktank | European Parliament - <https://epthinktank.eu/2012/05/31/youth-in-the-eu-15-24-years-old/>

Young refugees - <https://www.coe.int/en/web/youth/young-refugees#>

Migrant integration statistics - socioeconomic situation of young people - [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant integration statistics - socioeconomic situation of young people](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_socioeconomic_situation_of_young_people)

Learning Experiences of Hybrid, Blended, and Online Mobility Activities - <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-4221/Safe,+Confident,+Connected+and+Inspired+-+Learning+Experiences+of+Hybrid,+Blended,+and+Online+Mobility+Activities.pdf>

How to Evaluate Group Work | Center for Teaching Innovation - <https://teaching.cornell.edu/resource/how-evaluate-group-work>

Group dynamics. (2023, January 10). In Wikipedia. https://en.wikipedia.org/wiki/Group_dynamics

Group conflict. (2023, January 29). In Wikipedia. https://en.wikipedia.org/wiki/Group_conflict

Group cohesiveness. (2023, January 29). In Wikipedia. https://en.wikipedia.org/wiki/Group_cohesiveness

Creating A Safe Space For Your Team | by Claire Tran | The Startup | Medium - <https://medium.com/swlh/creating-a-safe-space-for-your-team-5931038e8be7>

6 Team Building Activities for Group Cohesion | Learn2 - <https://www.learn2.com/fun-exercises-build-cohesive-team/>

27 Group Dynamics for Youth and Adolescents | Life Persona - <https://www.lifepersona.com/27-group-dynamics-for-youth-and-adolescents>

14 Team-Building Games to Foster Group Cohesion | Agendrix - <https://www.agendrix.com/blog/14-team-building-games-to-foster-team-cohesion>

Comunicazione e facilitazione visiva

Borowczyk G. “Co to jest flipowanie i facylitacja graficzna?” URL: <https://flipowanie.pl/blog/flipowanie-i-facylitacja-graficzna/co-to-jest-flipowanie-i-facylitacja-graficzna/>

Economy-Pedia.com “Myślenie wizualne – co to jest, definicja i koncepcja” URL: [Myślenie wizualne – co to jest, definicja i koncepcja \(economy-pedia.com\)](https://economy-pedia.com/myshlenie-wizualne-co-to-jest-definicja-i-koncepcja)

Jakuszek-Sobocka A. Olszowy M. Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego, 2019, “Graphic Facilitation Draw 4 Future” URL: <https://iairs.pl/project/draw-4-future/>

Kroczyk K. abc Zdrowie, 2021, “Komunikacja - elementy, werbalna, niewerbalna, bariery, język nieakceptacji, poprawa efektywności” URL: <https://portal.abczdrowie.pl/komunikacja>

Maciejewska A. “Myślenie wizualne – czym jest i dlaczego warto z niego korzystać?” URL: <https://realizujswojecel.pl/2018/09/myshlenie-wizualne.html>

Martins J. Asana, 2022, “Don’t like giving feedback? These 20 tips are for you” URL: <https://asana.com/pl/resources/tips-giving-feedback>

Bibliografia

Prohazka M. 2023, “The power of graphic facilitation icons” URL: <https://levendestreg.dk/en/the-power-of-graphic-facilitation-icons/#:~:text=Why%20Are%20Graphic%20Facilitation%20Icons%20Important%3F%201%20Firstly%2C,3%20Thirdly%2C%20graphic%20facilitation%20icons%20are%20memorable.%20>

Radziejewska – Łuczak E. Eligrafia, 2017, “Co to jest sketchnoting, graphic recording i graphic facilitation?” URL: <https://pl.economy-pedia.com/11032445-visual-thinking#:~:text=My%20Blenie%20wizualne%20to%20narz%C4%99dzie%2C%20kt%C3%B3re%20polega%20na%20przekazywaniu,odkrycie%20rozwi%C4%85za%C5%84%C2%20symulacja%20proces%C3%B3w%20i%20generowanie%20nowych%20konceptji>

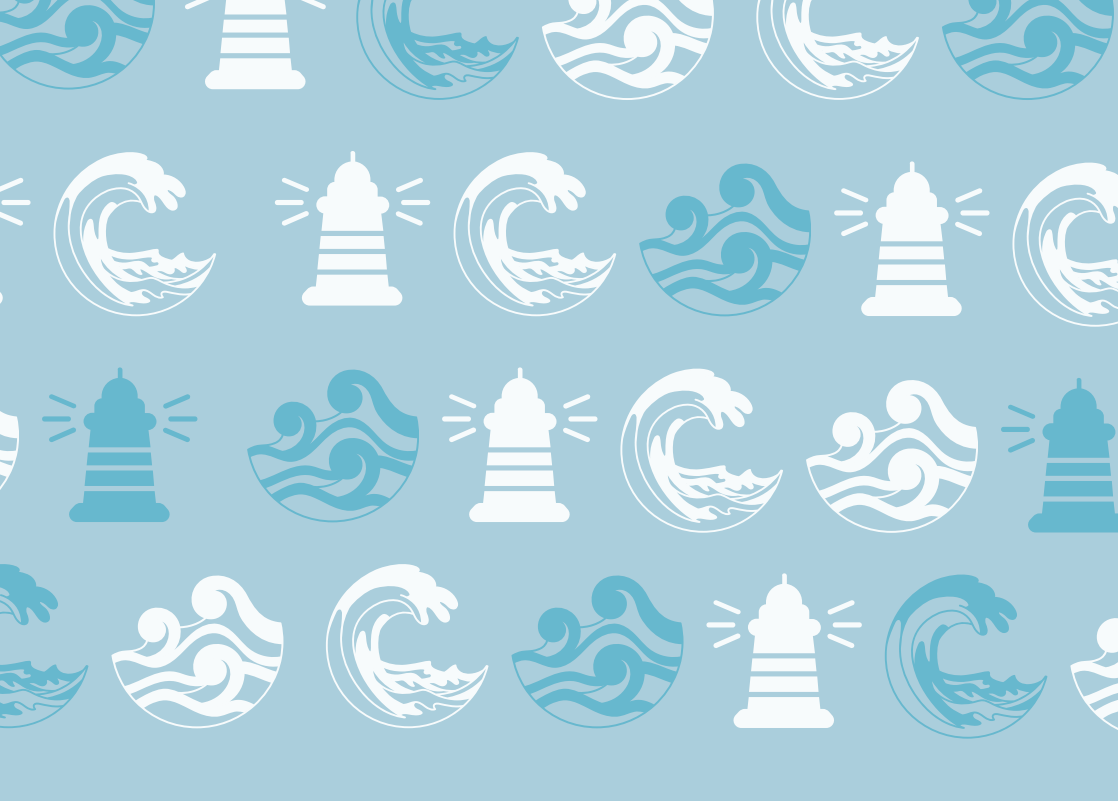
Sabater V. 2023, “Psychologia koloru: co oznaczają kolory i jaki mają na nas wpływ” URL: <https://pieknoumyslu.com/psychologia-koloru-wplyw/>

Motivazione:

Ciekankowski, Z, Szymański, Z. „Metody motywowania pracowników we współczesnej organizacji”

Forsyth, P. „Jak motywować ludzi”

Osuch, J. „Motywacja jako czynnik zarządzania”



LA GUIDA PER MENTORI DEI GIOVANI È UN PRODOTTO INTELLETTUALE IL CUI SCOPO PRINCIPALE È QUELLO DI MIGLIORARE LA CAPACITÀ DEGLI ANIMATORI GIOVANILI DI GUIDARE I GIOVANI QUANDO VOGLIONO ATTUARE UN CAMBIAMENTO, SIA NELLA LORO VITA, SIA NELLA RISOLUZIONE DI UN PROBLEMA A LIVELLO DELLA COMUNITÀ IN CUI VIVONO.



Funded by
the European Union