



JOY

Developing Attunement through the Experience of Joy

GUIDA PER EDUCATRICI ED EDUCATORI DI PERSONE ADULTE

Risultato R4-A5

Kees Schuur, Eva Virag Suhajda, Margitta Glawe, Anikó Kottes,
Giulia D'Annibale, Julia Dobay, Katalin Mária Lábán

ROGERS FOUNDATION FOR PERSON CENTRED EDUCATION, UNGHERIA

GESOB – GESELLSCHAFT FÜR SOZIALFORSCHUNG UND BILDUNG,
AUSTRIA

UWEZO GmbH, GERMANIA

ASTORIA SZINHÁZI KÖZMŰVELŐDÉSI EGYESÜLET, UNGHERIA

CENTRO PER LO SVILUPPO CREATIVO DANILLO DOLCI, ITALIA

Risultato 2

Eva Virag Suhajda, Kees Shuur, Anikó Kottes, Giulia D'Annibale, Julia Dobay, Katalin
Mária Lábán

ROGERS FOUNDATION FOR PERSON CENTRED EDUCATION, UNGHERIA

GESOB – GESELLSCHAFT FÜR SOZIALFORSCHUNG UND BILDUNG,
AUSTRIA

UWEZO GMBH, GERMANIA

ASTORIA SZINHÁZI KÖZMŰVELŐDÉSI EGYESÜLET, UNGHERIA

CENTRO PER LO SVILUPPO CREATIVO DANILLO DOLCI, ITALIA



Cofinanziato
dall'Unione europea



Informazioni sul risultato

Convenzione di sovvenzione n.	2021-1-HU01-KA220-ADU-000028311
Acronimo del progetto	Ode to Joy
Titolo del progetto	Ode to Joy - Developing Attunement through the Experience of Joy
Durata del progetto	01/11/2021 - 01/05/2024 (30 mesi)
Risultato	R4-A5
Stato	Bozza
Numero di versione	0.91
Responsabile risultato	Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci
Livello di diffusione	Pubblico

Coordinatore del progetto

Nome	
Organizzazione	Rogers Foundation for Person-Centred Education
Posta elettronica	aniko.kottes@rogersalapitvany.hu
Indirizzo postale	6 Via Beethoven, Budapest 1126, Ungheria

A cura di:

Nome	Organizzazione
Kees Schuur	UWEZO GmbH
Eva Virag Suhajda	GeSoB - Gesellschaft für Sozialforschung und Bildung
Margitta Glawe	UWEZO GmbH
Anikó Kottes	Rogers Foundation for Person-Centred Education
Julia Dobay	Astoria Színházi Közművelődési Egyesület
Katalin Mária Lábán	Astoria Színházi Közművelődési Egyesület
Giulia D'Annibale	Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci



Sommario

1.	Introduzione	1
2.	Risultati	2
3.	Modello	3
4.	Processo	5
5.	Manuale	6
6.	Linee guida per educatrici ed educatori di persone adulte	8
6.1	Introduzione	8
6.2	Ambiente di apprendimento collaborativo e rispettoso	9
6.3	Comprendere le caratteristiche delle persone NEET	10
6.4	Utilizzare metodi e risorse formative diversificate	11
6.5	Pensiero critico e capacità di risolvere i problemi	11
6.6	Apprendimento continuo e sviluppo delle competenze	12
6.7	Tecnologia	13
6.8	Valutazione e valorizzazione dei risultati e adattamento	13
7.	Allegato 1: Informazioni sul progetto	15
8.	Allegato 2: Modello JOY e metodi socio-creativi	16
9.	Allegato 3: Valutare le competenze pregresse per colmare il divario tra emotività e riconoscimento formale	24

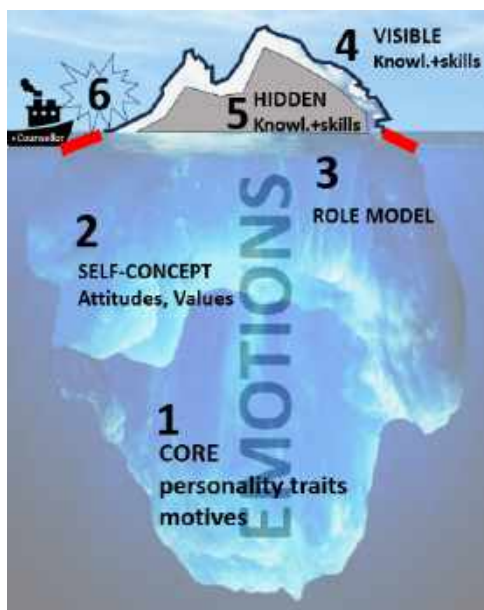
1. Introduzione

La “Guida per educatrici ed educatori di persone adulte” offre uno sguardo approfondito ad alcuni approcci selezionati all'interno del progetto JOY. L'idea alla base di queste linee guida è combinare cinque approcci socio-creativi con il metodo *bottom-up* della valutazione dell'apprendimento pregresso (VPL). L'obiettivo è quello di motivare i NEET a diventare più consapevoli di sé e delle loro capacità e ad aumentare la loro occupabilità e il loro interesse per un'ulteriore istruzione o formazione, nonché a stimolare le sensazioni di gioia e benessere.

Il metodo JOY è stato sviluppato nell'ambito del progetto *Ode to Joy - Developing Attunement through the Experience of Joy* cofinanziato dal progetto Erasmus + dell'Unione Europea.

Il progetto Joy ha come gruppo di riferimento le e i giovani adulti (15-29 anni) che non sono attivi in istruzione, formazione o lavoro (NEET). Le ragioni alla base dell'inattività sono svariate: abbandono scolastico e mancanza di interesse verso il lavoro, necessità di prendersi cura dei figli, incapacità a lavorare, malattie, frustrazione, delusione e lavoro in nero. Le persone NEET sono accomunate dal fatto che non sanno chi sono, quali sono le loro capacità e interessi e cosa piacerebbe loro imparare. Poiché non sono consapevoli delle loro competenze, tendono a nascondersi o proteggersi e non sono in grado di promuovere sé stesse e, di conseguenza, i risultati dei loro percorsi formativi spesso non sono visibili al mondo esterno.

Per spiegare questo concetto si potrebbe utilizzare il paragone tra un essere umano e un iceberg. Il modello "iceberg delle competenze" mostra alcune sfide che il progetto JOY e la valutazione in generale si sono prefissati di affrontare. Il 90% del volume di un iceberg si trova sott'acqua, mentre solo il 10% si trova sopra la superficie dell'acqua; di questo 10% è visibile solo lo strato esterno, che è solitamente coperto da uno spesso scudo protettivo.



1. I **tratti della personalità** e le **motivazioni** sono per lo più nascosti nel profondo di una persona. Le persone con cui lavoriamo richiedono interventi cauti e attenti.
2. Lavorando sul **concetto di sé**, sull'autovalutazione, sull'**autostima** e sull'immagine di sé, una persona può cambiare i propri atteggiamenti e le norme di valore personali.
3. Ogni persona soddisfa uno o più **modelli di ruolo** che possono essere fortemente influenzati dall'ambiente e raramente da un forte concetto di sé.
4. Le **emozioni positive** danno forza e sostengono l'apertura. Le emozioni negative spingono la persona a nascondersi ancora di più o a lottare contro le influenze.
5. La parte visibile è la più difficile e complessa. Non deve essere distrutta ma modellata delicatamente dalla persona stessa, lavorando con gli strati più profondi.
6. Nel cuore dell'iceberg si nascondono le conoscenze e competenze per diversi motivi (esperienze personali come l'essere rifugiato, il bullismo, gli abusi a casa, l'assistenza all'infanzia, la scuola, ecc.).

Il mondo esterno può vedere solo la parte esterna al di sopra dell'acqua e le persone spesso proteggono questa parte con uno scudo.



Le dimensioni e la forma sconosciute della parte sommersa dell'iceberg in mare rappresentano un pericolo per le "imbarcazioni" (ad es. guide turistiche, genitori) che si avvicinano troppo. Tutti i servizi di soccorso potrebbero danneggiare le navi e, come reazione, una persona potrebbe essere riluttante a collaborare. Sott'acqua ci sono sottomarini che, inosservati, si avvicinano alla parte nascosta di una persona. Le intenzioni di questi intrusi sono sconosciute.

L'approccio JOY consiste nel rendere l'aspetto interiore più visibile per la persona stessa e per il mondo esterno e, quindi, renderla più consapevole, migliorare l'autostima, rafforzare la personalità e il concetto di sé e abbassare lo scudo protettivo. JOY si concentra dunque sulle competenze positive di una persona NEET utilizzando una combinazione di cinque metodi socio-creativi con un metodo di riconoscimento e valorizzazione delle competenze.

La combinazione degli strumenti JOY con l'approccio di valutazione è fondamentale per:

- Diventare consapevoli di tutti gli elementi del modello dell'iceberg.
- Collegare tutti questi elementi tra loro.
- Svilupparsi e adattarsi per cambiare in positivo le norme e i valori personali.
- Capire perché questi elementi sono collegati e in che modo possono influenzare il benessere.
- Utilizzare e controllare le emozioni positive.
- Descrivere le competenze.
- Rendere le competenze più visibili, utilizzabili e preziose.

2. Risultati

I risultati del progetto includono informazioni di base, linee guida, il modello e l'approccio JOY, programmi alternativi, una serie di attività con materiali di formazione, un documento di posizione e la presente guida per educatrici ed educatori di persone adulte. È possibile scaricare questi risultati sul sito ufficiale del progetto.

Risorse:

<https://joy-experience.eu/resources/>

Le risorse JOY sono:

1. Un **rapporto di ricerca** sulla percezione degli attori del sistema (NEET, aziende, istruzione, governo), compresa un'analisi delle esigenze per l'impatto di COVID19 e delle tensioni economiche sulla posizione dei NEET.
2. La **guida per una metodologia pedagogica** per gli strumenti di formazione JOY.



Sulla base della ricerca e delle linee guida, sono stati selezionati diversi metodi e approcci che forniscono al corpo formativo ed educativo che lavora con gli adulti una conoscenza dettagliata per arricchire la loro pratica lavorativa e per sostenerli nella pianificazione e attuazione dei programmi formativi.

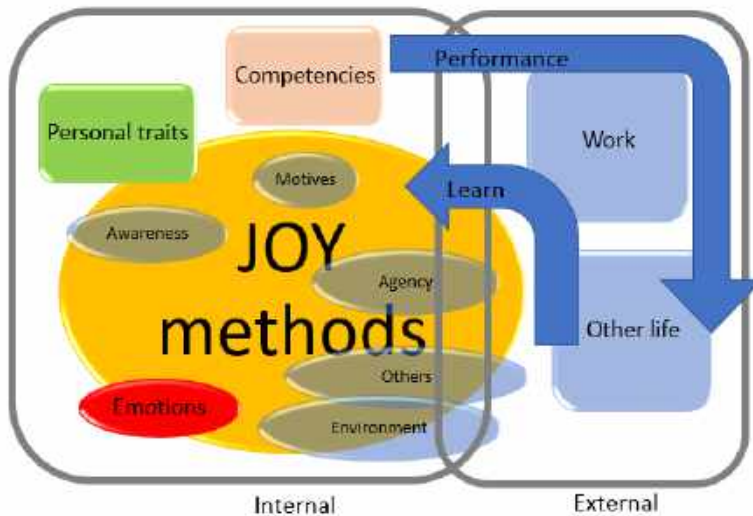
3. Una **raccolta di attività** con esercizi e strumenti specifici dei metodi selezionati (teatro, narrazione, lavoro con la natura, lavoro corporeo, lavoro sui simboli, VPL) che mirano a migliorare l'esperienza delle emozioni positive.
4. Un **manuale**, ovvero una raccolta di articoli sugli approcci e sul meccanismo di impatto dei metodi che serviranno come sfondo "teorico" per le attività.
5. Un **set di carte** con i riassunti delle attività.
6. Il **corso JOY** prevede programmi di formazione che includono strutture e materiali specifici per rendere le persone NEET consapevoli delle loro competenze e del loro ruolo, aiutarle a connettersi con sé stesse e con le loro emozioni e motivarle. L'approccio formativo è multilivello, multidisciplinare e basato sul lavoro e ha l'obiettivo di formare le persone NEET in un tempo relativamente breve, includendo elementi per la valutazione dell'apprendimento informale e non formale.
7. Un **rapporto di sintesi** con risultati, scenari e consigli per ulteriori applicazioni del modello, delle procedure e degli strumenti JOY.
8. Un **documento di posizione** con raccomandazioni strategiche.
9. La presente **guida per educatrici ed educatori di persone adulte**

LINK alle risorse JOY sul sito ufficiale: <https://joy-experience.eu/resources/>

3. Modello

(Ulteriori informazioni sono disponibili nel rapporto di ricerca e nel manuale)

Il benessere di un individuo dipende da molteplici fattori, legati tra loro da dinamiche complesse. Quando si lavora in questo ambito, inizialmente si tende a soffermarsi sulle singole parti; tuttavia, è necessario visualizzare l'intero quadro e trovare il fattore (o i fattori) su cui l'intervento educativo può avere il massimo impatto potenziale.



Le due aree principali sono quella "interna" e quella "esterna", ovvero la persona e l'ambiente. Sebbene le educatrici e gli educatori non possano avere un impatto diretto sull'ambiente, lavorando sui fattori individuali possono influire sulla parte interiore di un individuo.

L'area d'interesse del metodo JOY è il mondo interiore, ovvero:

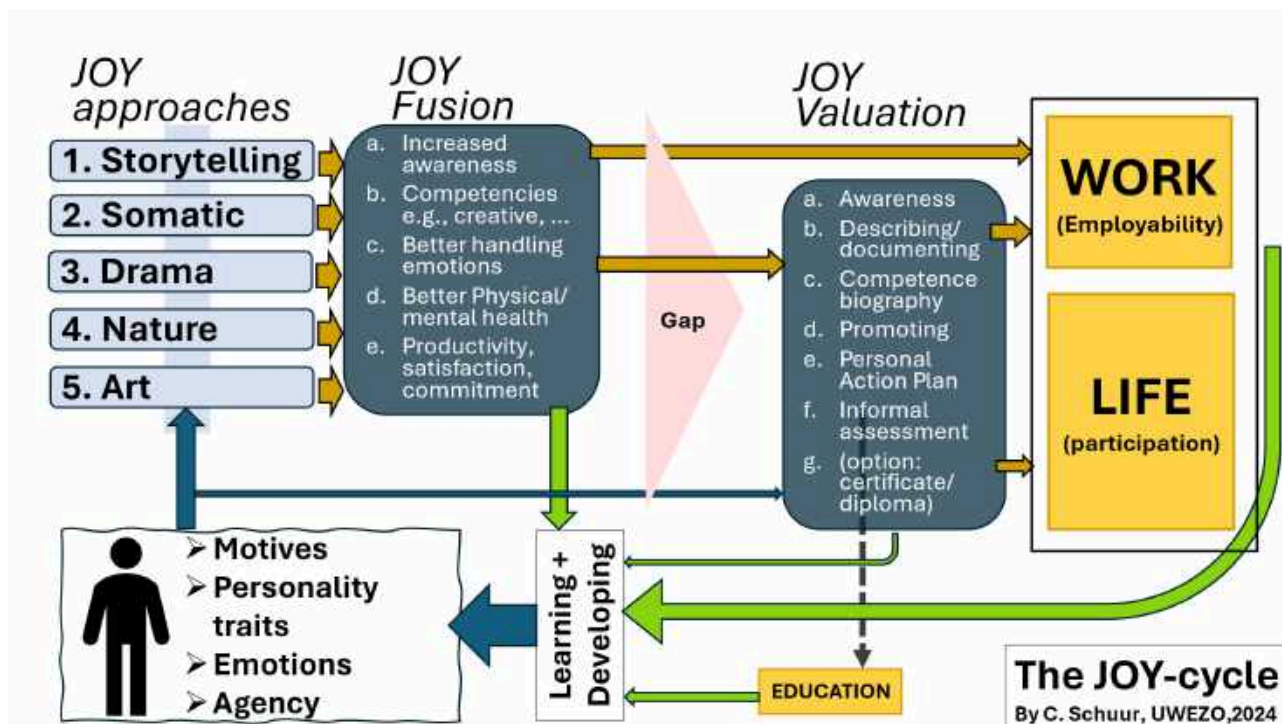
1. **Tratti della personalità**
2. **Emozioni (positive)**
3. **Consapevolezza**
4. **Motivazione**
5. **Agentività** (capacità di agire e avere il controllo)

Inoltre, il metodo si basa sulla combinazione del processo di valutazione dei risultati formativi con un insieme di norme e valori (1) personali, 2) sociali, 3) professionali e 4) formali (qualifiche).

Per prendere il controllo di sé, è prima necessario essere consapevoli dei propri sentimenti, motivazioni e tratti della personalità. Il livello di agentività personale può cambiare nel corso della vita.

4. Processo

Il processo JOY si sviluppa nelle seguenti fasi:



FASE 1. Combinazione di approcci socio-creativi

La combinazione dei metodi socio-creativi, quali storytelling, somatica, dramma, natura e arte, porta a:

- *Maggiore consapevolezza*
- *Sviluppo (ulteriore) di competenze quali la creatività, la comunicazione, il lavoro di squadra, l'innovazione*
- *Migliore gestione e utilizzo delle emozioni*
- *Salute fisica e mentale*
- *Maggiore attenzione, soddisfazione e impegno, che a loro volta possono portare a una maggiore produttività e a un minor numero di errori*

FASE 2: Valutazione dei risultati dell'apprendimento

Risultati delle attività socio-creative, combinati con caratteristiche personali, motivazioni, emozioni e agentività:

- *Maggiore consapevolezza delle competenze legate al proprio ruolo nella società e nel*

lavoro

- *Analisi del processo di applicazione pratica delle competenze*
- *Migliore capacità di dimostrare le proprie competenze ai datori di lavoro e negli ambienti sociali*
- *Pianificazione del proprio sviluppo personale*

L'allegato 3 contiene ulteriori approfondimenti sulla valutazione dell'apprendimento pregresso.

FASE 3: Apprendimento e consolidamento

Rendere visibile l'apprendimento continuo e il suo contributo allo sviluppo personale, attraverso:

- *Apprendimento continuo informale e non formale nel lavoro e nella società.*
- *Attività socio-creative e valutazione delle proprie competenze.*
- *Messa a frutto dei propri talenti (competenze, tratti personali, motivazioni ed emozioni) in un progetto personale.*

5. Manuale

Il manuale è uno strumento di approfondimento del metodo JOY. Include un insieme di discipline incentrate sulla fornitura di strumenti per aiutare le persone NEET a riscoprire sé stesse e trovare la giusta motivazione per intraprendere un percorso formativo o professionale. Alcune delle discipline utilizzate sono la narrazione, la danza, la somatica, il lavoro con la natura e l'arte.

Intervistando esperte ed esperti in diversi settori, i partner del progetto hanno indagato il ruolo delle metodologie utilizzate nell'attivazione delle emozioni positive. Ogni partner ha intervistato una o un professionista specializzato in una delle discipline citate, soffermandosi sul modo in cui ognuna di esse supporta le emozioni positive e valorizza le conoscenze pregresse.

Attraverso le interviste, il manuale dimostra l'importanza di utilizzare un metodo combinato, capace di riunire approcci diversi che mirano tutti al benessere dell'individuo. Dalle interviste emerge come questi metodi siano strettamente correlati tra loro e possano essere facilmente utilizzati per indagare i propri desideri più profondi. Riscoprire sé stessi, prestare attenzione ai propri sentimenti inespressi e ammettere i propri limiti e le proprie capacità migliora l'autostima, rafforza l'immagine di sé e permette di affrontare la vita con una forza e una gioia diverse. La danza, la narrazione, il contatto con la natura, la creatività e l'improvvisazione sono tutti elementi di un grande meccanismo di autoesplorazione che, se unito alla valorizzazione dell'apprendimento



non formale, porta l'individuo a sentirsi nuovamente in grado di vivere esperienze diverse, e non più bloccato da un senso di incapacità e frustrazione.

Il manuale si conclude con un articolo sull'importanza del metodo *bottom-up* della valutazione dell'apprendimento pregresso (VPL) come punto di partenza nel contesto specifico delle persone NEET, e più in generale nell'ambito educativo.

Infine, offre alcuni approfondimenti per chiarire i dubbi sugli approcci del metodo JOY, sottolineando come questo costituisca un'opportunità di arricchimento e crescita personale. Il manuale approfondisce inoltre le metodologie socio-creative con attività ed esercizi pratici, disponibili sul sito del progetto (www.joy-experience.eu). Per ulteriori contenuti teorici sulle metodologie, è possibile esplorare il modello Joy consultando le risorse educative gratuite. Buona lettura!



6. Linee guida per educatrici ed educatori di persone adulte

6.1 Introduzione

L'apprendimento informale, non formale e formale per adulti svolge un ruolo cruciale nella società odierna, in quanto risponde ai diversi bisogni e interessi delle persone adulte in un mondo in continua evoluzione caratterizzato da molteplici complessità e da un futuro incerto. Che l'apprendimento avvenga in istituzioni formali, in centri comunitari o sul posto di lavoro, le educatrici e gli educatori devono certamente affrontare sfide e opportunità uniche. Per garantire risultati di apprendimento ottimali, è necessario adottare strategie efficaci a seconda delle esigenze specifiche delle e dei discenti adulti. Questo manuale fornisce quindi delle linee guida pratiche per aiutare le educatrici e gli educatori a promuovere un ambiente di apprendimento favorevole e coinvolgente.

Il metodo Joy comprende cinque approcci socio-creativi:

1. Lo **storytelling** e le **tecniche narrative** sono legate all'arte di raccontare pensieri, emozioni ed esperienze attraverso un processo di identificazione. Queste metodologie permettono alla persona di intraprendere un percorso di crescita interiore e di comprensione di sé in un ambiente attento alle sue esigenze.
2. La **drammaterapia** è l'uso di tecniche teatrali per facilitare la crescita personale e promuovere la salute mentale. Le e i partecipanti si immergono nell'attività e si lasciano coinvolgere dal dramma, riattivando il loro corpo, la loro mente e le loro emozioni.
3. La **somatica** è un campo del lavoro corporeo e degli studi sul movimento che enfatizza la percezione e l'esperienza fisica interna. Il termine è usato nella terapia del movimento per indicare gli approcci basati sul soma, o "il corpo come percepito dall'interno".
4. Le **tecniche basate sulla natura** non implicano solo l'uso della natura e la connessione con essa, ma includono anche obiettivi specifici di sviluppo (come la competenza sociale, l'abilità comportamentale, la competenza personale, la conoscenza di sé, ecc.). L'essere umano è considerato parte integrante della natura.
5. L'**arte** è uno strumento essenziale che consente alle persone di migliorare l'umore, trovare ispirazione ed energia, essere più creative e maggiormente produttive e resilienti.

A questi 5 approcci si aggiunge la **valutazione dell'apprendimento progressivo**, che, attraverso il metodo *bottom-up*, valuta i diversi standard/sistemi di valutazione di una persona:

1. *Standard/norma personale guidato da tratti della personalità, emozioni e motivazioni (per la maggior parte non visibili all'esterno).*
2. *Standard sociali, come la famiglia, gli amici, i colleghi di lavoro.*
3. *Standard organizzativi, come volontariato, hobby.*
4. *Standard nazionali e UE/profili funzionali.*

6.2 Ambiente di apprendimento collaborativo e rispettoso

È essenziale creare un ambiente di apprendimento sicuro e un'atmosfera rispettosa che incoraggi la partecipazione attiva, la collaborazione e il rispetto reciproco tra le e gli studenti. Ciò è possibile attraverso attività interattive, discussioni di gruppo e opportunità di apprendimento tra pari per promuovere l'impegno e la condivisione delle conoscenze. Il corpo formativo e i membri delle classi si trovano ad affrontare diversi background, esperienze e prospettive, promuovendo così un ambiente inclusivo in cui tutte e tutti si sentano compresi, valorizzati e ascoltati.

Perché la collaborazione e il rispetto sono importanti?

La sicurezza, la collaborazione e il rispetto sono gli elementi fondamentali di una formazione efficace per gli adulti. Le attività di apprendimento collaborativo promuovono l'**impegno attivo (agentività)** e la partecipazione, portando a una comprensione e a una conservazione più profonde del materiale del corso. Questo ambiente incoraggia inoltre le e i discenti a condividere le loro **diverse prospettive**, esperienze e intuizioni, arricchendo le discussioni e migliorando i risultati dell'apprendimento dell'intera classe.

Le esperienze di apprendimento collaborativo aiutano a **sviluppare competenze essenziali** come la comunicazione, il lavoro di squadra, il pensiero critico e la risoluzione dei problemi, che sono preziose sia in contesti personali che professionali. Le e gli studenti sono più **motivati** e provano un senso di appartenenza, accettazione e sicurezza psicologica, minori livelli di stress e ansia e **un maggiore benessere generale**.

Come promuovere la collaborazione e il rispetto?

Per promuovere la collaborazione e il rispetto è necessario comunicare fin dall'inizio **chiare aspettative** di comportamento, partecipazione e comunicazione, sottolineando l'importanza della collaborazione, dell'ascolto attivo e del rispetto reciproco. È importante iniziare le sessioni con **attività per rompere il ghiaccio** o presentazioni per aiutare le e i partecipanti a conoscersi, a creare un rapporto e un senso di comunità; successivamente, integrare il **lavoro di gruppo, le discussioni** e le attività di apprendimento tra pari nell'approccio formativo per promuovere la collaborazione e

la condivisione delle conoscenze, fornendo linee guida e ruoli chiari per garantire una partecipazione equa.

- *Incoraggia le persone NEET a praticare l'**ascolto attivo** aiutandoli a modellare il loro comportamento di ascolto, a riassumere e parafrasare gli interventi degli altri e a porre domande chiarificatrici.*
- *Promuovi una cultura della **comunicazione rispettosa**, attraverso l'uso di un linguaggio rispettoso, riconoscendo i diversi punti di vista e affrontando i conflitti o i disaccordi in modo costruttivo.*
- *Incoraggia le e i discenti a fornire **feedback, feedforward e feed-up costruttivi** e reciproci sui diversi lavori, presentazioni e interventi, sottolineando l'importanza di una critica solidale e rispettosa.*
- *Offri ai NEET l'opportunità di **riflettere** sulle loro esperienze di apprendimento e di fornire un feedback sull'ambiente di apprendimento, sui metodi di insegnamento e sui contenuti del corso.*

6.3 Comprendere le caratteristiche delle persone NEET

L'educazione degli adulti, in particolare delle persone NEET, è un campo dinamico che risponde a esigenze e motivazioni diverse. A differenza delle e dei discenti tradizionali, le persone NEET portano all'interno del gruppo le loro esperienze di vita, responsabilità, aspettative, resistenze, storie e fallimenti. Pertanto, per un coinvolgimento e sostegno efficace, le educatrici e gli educatori dovrebbero comprendere le loro caratteristiche principali e adattare di conseguenza gli approcci didattici.

Le classi di adulti mostrano in genere un alto grado di autodeterminazione o di resistenza. A differenza delle persone di minore età, gli adulti sono in genere più autonomi e **motivati** dai propri obiettivi e interessi piuttosto che da direttive esterne. In questo contesto, il metodo JOY stimola la loro motivazione intrinseca, aiutandoli a prendere il controllo del processo di apprendimento, a stabilire degli obiettivi e a determinare il ritmo e la direzione del loro percorso.

Come detto sopra, le e i giovani adulti portano nella formazione **esperienze di vita** che hanno plasmato le loro prospettive, i loro valori e i loro atteggiamenti e che possono arricchire la formazione. Le educatrici e gli educatori possono quindi sfruttare questa conoscenza esperienziale offrendo esempi, casi di studio e applicazioni reali, incoraggiando le e gli allievi a condividere le loro esperienze per creare un ambiente di apprendimento collaborativo e arricchente.

La **rilevanza pratica** degli argomenti trattati nella formazione dal punto di vista personale o professionale è un ulteriore fattore motivante per gli adulti. I risultati dell'apprendimento devono essere percepiti nell'immediato, applicabili e avere benefici tangibili, tra cui: maggiore consapevolezza, accettazione del supporto dei pari, acquisizione di nuove competenze, maggiori



riconoscimenti, capacità di risolvere i problemi della vita reale e di avanzare nella carriera lavorativa e professionale. Per raggiungere questi risultati, è necessario adattare i contenuti del corso agli obiettivi, agli interessi e alle sfide reali delle e dei discenti, mettendo in evidenza le implicazioni pratiche e le opportunità.

Una delle principali sfide per le persone NEET è dover conciliare molteplici responsabilità, come il lavoro, la famiglia, gli impegni sociali e la pianificazione delle attività. Gli impegni e i vincoli di tempo possono incidere significativamente sulla loro capacità di partecipare pienamente alle attività formative e di completare i compiti nei tempi previsti. Nell'approccio JOY questi vincoli vengono riconosciuti e discussi in piccoli gruppi o in plenaria attraverso la riflessione, il feedback, il feedforward e il feed-up dei pari e l'auto-riflessione, che favoriscono un ambiente di apprendimento solidale e inclusivo.

Le persone NEET che partecipano alla formazione JOY sono motivate a raggiungere obiettivi di apprendimento, che si tratti di soddisfare interessi personali, migliorare la loro (futura) situazione di vita, migliorare le loro competenze o avanzare di carriera. Le educatrici e gli educatori possono sfruttare questa motivazione intrinseca selezionando elementi e attività della formazione JOY specifici, fornendo feedback e riconoscimenti significativi e promuovendo una comunità di apprendimento di supporto. Inoltre, riconoscere i progressi delle e dei discenti e celebrare i loro risultati aumenta la loro **autostima**, le **emozioni positive** (ad esempio, soddisfazione, orgoglio, gioia) e la **motivazione**. Ciò rafforza l'**orientamento agli obiettivi**, l'impegno e il senso di realizzazione.

6.4 Utilizzare metodi e risorse formative diversificate

L'approccio JOY impiega una gamma diversificata di metodi e risorse formative (vedi le attività JOY) per adattarsi a diversi stili e preferenze di apprendimento e per raggiungere diversi obiettivi. Questo metodo incorpora infatti **diversi approcci didattici socio-creativi ed esperienziali**, tra cui danza, giochi di ruolo, attività di apprendimento pratico ed esempi di situazioni reali. Le educatrici e gli educatori possono quindi adattarsi efficacemente alle preferenze e agli interessi delle classi di adulti grazie alla flessibilità degli approcci, all'applicazione di curricula alternativi, alla variazione degli stili di apprendimento, al riconoscimento delle competenze e all'uso di metodi diversi.

JOY incoraggia la formazione tra pari, il lavoro di gruppo e i progetti di collaborazione. La formazione tra pari promuove l'**impegno attivo**, la **condivisione delle conoscenze** e l'**interazione sociale**, mentre le attività collaborative favoriscono il lavoro di squadra, la comunicazione e la capacità di risolvere i problemi. Inoltre, la formazione JOY promuove l'auto-valutazione, l'auto-guida e l'auto-promozione, in cui la persona adulta guida il proprio apprendimento e sviluppo e le proprie attività.

6.5 Pensiero critico e capacità di risolvere i problemi

Il metodo JOY stimola il pensiero critico e la capacità di risolvere i problemi coinvolgendo le classi in attività e discussioni stimolanti. In particolare, durante le attività, le persone NEET mettono in discussione le loro ipotesi, analizzano le situazioni in modo critico, definiscono strategie di risoluzione dei problemi di vita reali, riflettono su sé stesse e sui loro pari e, attraverso i feedback feedforward e feed-up costruttivi, sviluppano le loro capacità analitiche e decisionali.

Di seguito si riporta un elenco delle strategie pratiche utilizzate nel metodo JOY per promuovere il pensiero critico e la capacità di risolvere i problemi:

- *Incoraggiare le classi a porre domande, esplorare argomenti di interesse, diventare più consapevoli del proprio corpo e del proprio stato mentale e ricercare soluzioni in modo indipendente. Questo stimola la curiosità e favorisce l'**indagine critica** attraverso l'esplorazione, la sperimentazione e la scoperta.*
- *Utilizzare il **metodo socratico** per stimolare il pensiero (auto)critico, l'analisi e la valutazione delle informazioni, la considerazione di prospettive alternative e l'articolazione dei ragionamenti attraverso domande aperte.*
- *Integrare nel curriculum alternativo attività di apprendimento basate su problemi, in cui le persone NEET lavorano in modo collaborativo per identificare, discutere e risolvere problemi personali e sociali. JOY promuove così l'apprendimento attivo, il lavoro di squadra e l'applicazione delle conoscenze in contesti pratici, favorendo lo sviluppo della capacità di risolvere i problemi e il pensiero creativo.*
- *Utilizzare la valutazione dell'apprendimento pregresso (VPL) per condurre attività di **scrittura analitica, diari di riflessione** e discussioni guidate che incoraggiano le e i giovani adulti a valutare le situazioni in modo critico e a dare valore alle loro esperienze, ad articolare i loro pensieri e a collegare i risultati con norme e valori comuni a livello personale, sociale, societario, lavorativo e formale (qualifica).*
- *Porre l'accento su esercizi di **gioco di ruolo**, simulazioni e attività basate su scenari per affrontare i contesti del mondo reale. L'approccio "dramma/danza" incoraggia l'empatia, l'assunzione di prospettive e il processo decisionale sotto pressione, sviluppando l'impatto positivo delle emozioni e affrontando e/o utilizzando le emozioni negative (ad esempio, paura, rabbia, delusioni, frustrazione), migliorando la forza mentale delle classi e consentendo loro di rispondere efficacemente alle sfide della vita.*

L'approccio JOY collega corpo, mente, tratti della personalità, competenze ed emozioni integrando i metodi socio-creativi e collegando il tutto con le richieste del mondo circostante.



6.6 Apprendimento continuo e sviluppo delle competenze

L'apprendimento continuo è un viaggio di crescita che dura tutta la vita. Mira principalmente a sviluppare le competenze professionali e personali al fine di perseguire i propri obiettivi e aspirazioni. Inoltre, fornisce accesso a risorse, tutoraggio e opportunità di networking.

Nella formazione JOY, l'apprendimento continuo implica:

- *Dedicare tempo e pazienza all'apprendimento.*
- *Stabilire obiettivi chiari.*
- *Sperimentare la sensazione positiva della crescita mentale.*
- *Stimolare la curiosità.*
- *Chiedere feedback (a mentori, coetanei, educatrici ed educatori adulti, familiari e amici).*
- *Accettare il fallimento.*
- *Celebrare i traguardi e divertirsi.*

In questo modo, le e i discenti adulti migliorano le loro competenze, la loro adattabilità e la loro resilienza per avere successo in un mondo che cambia sempre più rapidamente. La formazione JOY coglie ogni opportunità per espandere i propri orizzonti e liberare il proprio potenziale, in un viaggio di apprendimento che non finisce mai.

6.7 Tecnologia

Nella formazione JOY, l'uso della tecnologia è ridotto al minimo (le e i partecipanti sono invitati a spegnere i cellulari). Il corso è incentrato sull'individuo e include attività di gruppo che consentono di prendere coscienza dei tratti della propria personalità, emozioni e motivazione, nonché di imparare dagli altri, riflettere, valutare, valorizzarsi e aumentare la propria autostima. In questo contesto, la tecnologia interferirebbe e disturberebbe la formazione socio-creativa e la valutazione dell'apprendimento pregresso.

Ciononostante, durante il corso viene discusso anche l'impatto diretto (utilizzo delle TIC) e indiretto (TIC che cambiano la società/il lavoro) delle piattaforme (di apprendimento) online, delle risorse multimediali, delle simulazioni interattive e degli strumenti di collaborazione virtuale sulla vita delle e dei giovani adulti. Ogni discente può prendere la propria decisione sul livello di utilizzo di queste tecnologie.

6.8 Valutazione e valorizzazione dei risultati e adattamento

L'obiettivo della formazione è quello di facilitare esperienze di apprendimento significative che permettano alle e ai partecipanti di raggiungere il loro pieno potenziale. Tuttavia, per essere efficace, l'apprendimento richiede qualcosa di più della semplice erogazione di contenuti, ovvero la valutazione, la verifica, la valorizzazione e l'adattamento continui. In tal senso, JOY offre approcci pratici per migliorare l'efficacia della formazione e il successo delle e dei partecipanti.

In particolare, la valutazione contribuisce alla responsabilizzazione, al miglioramento personale, al successo professionale, all'allineamento del curriculum e allo sviluppo continuo. È possibile applicare diverse strategie di valutazione:

- *Definisci obiettivi di apprendimento chiari e misurabili (SMART): delinea le conoscenze, le abilità e le competenze che le e i partecipanti dovrebbero acquisire al termine della formazione.*
- *Utilizza diversi metodi di valutazione: valutazioni da parte di esperte/i e colleghe/i, feedback, valutazioni delle prestazioni, presentazioni, portfolio.*
- *Raccogli e analizza i dati: analizza le prestazioni, i risultati e l'impegno delle e dei partecipanti e individua tendenze, modelli e aree di miglioramento.*
- *Chiedi il feedback della classe attraverso sondaggi, valutazioni, gruppi di discussione e discussioni informali.*
- *Rifletti sulle pratiche di formazione.*
- *Collabora e condividi idee, pratiche e approcci con colleghe e colleghi.*
- *Adatta le strategie e gli strumenti di formazione ai contesti specifici.*

Valutare costantemente i progressi e la soddisfazione delle classi consente di verificare l'efficacia dei metodi di insegnamento e apportare le modifiche necessarie. Inoltre, sollecitare il feedback attraverso sondaggi, valutazioni e discussioni informali permette di identificare le aree da perfezionare. Monitorando i risultati dell'apprendimento e adattando di conseguenza le strategie didattiche, ci si assicura che l'approccio didattico continui a rispondere nel tempo alle esigenze della classe.

Il metodo JOY si basa su un approccio riflessivo e centrato sull'individuo che dà priorità alla riflessione su sé stessi e sui pari, alle emozioni positive, alla motivazione, all'impegno e alla ricerca di significato. Per migliorare l'esperienza di apprendimento delle persone NEET, è necessario comprenderne le caratteristiche distintive, promuovere un ambiente di apprendimento collaborativo, utilizzare una combinazione di metodi didattici e riconoscere i risultati dell'apprendimento pregresso. Seguendo queste linee guida, è possibile mettere le e i discenti adulti nelle condizioni di raggiungere i propri obiettivi, realizzare il proprio potenziale e prosperare



Cofinanziato
dall'Unione europea



nella società attuale in continua evoluzione, il tutto migliorando la salute mentale e le emozioni positive.



7. Allegato 1: Informazioni sul progetto

Il progetto Ode to Joy prende il nome da una delle emozioni positive (gioia, orgoglio, soddisfazione, stima) considerate come dei catalizzatori per aumentare la soddisfazione delle persone nella vita personale e professionale. Provare gioia motiva ad agire e a partecipare, riduce lo stress, porta a una migliore salute mentale e fisica e a una maggiore resilienza alle emozioni negative. L'obiettivo del progetto è raggiungere questo risultato combinando diversi metodi basati sull'esperienza, come il teatro, il lavoro sul corpo, la danza, la musica, il lavoro con i simboli, la narrazione e la natura. Questi approcci aiutano a riconnettersi con il corpo e la mente, aumentano la capacità di provare gioia e sviluppano un maggiore senso di sintonia.

Inoltre, considerando che il riconoscimento e la validazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali, seppur complesso, è estremamente importante per l'occupabilità e la partecipazione, il progetto intende intervenire con strumenti specifici che siano in grado di connettersi con gli strati più profondi di una persona (conoscenze e abilità "invisibili", ruoli sociali, immagine di sé, personalità, motivazioni ed emozioni positive nascoste), facendo riemergere le emozioni positive per ricondurle alle richieste di aziende e organizzazioni attraverso la valutazione dell'apprendimento pregresso.

I risultati principali sono:

- *Modello*: linee guida per una metodologia pedagogica per gli strumenti di formazione JOY.
- *Risorse per le educatrici e gli educatori – Attività e manuale*: raccolta di metodi e approcci volti a fornire al corpo formativo conoscenze dettagliate e a sostenerli nella pianificazione e attuazione del programma formativo.
- *Corso*: programma di formazione che comprende strutture e materiali finalizzati ad aumentare la consapevolezza delle competenze e la connessione con le emozioni, le caratteristiche personali e la motivazione delle e dei partecipanti.
- *Documento di posizione*: protocollo d'intesa rivolto a responsabili politici, stakeholder e organizzazioni che si occupano di persone NEET per aprire la strada all'approvazione del modello, della metodologia e degli strumenti JOY a livello europeo.

Il partenariato è il seguente:

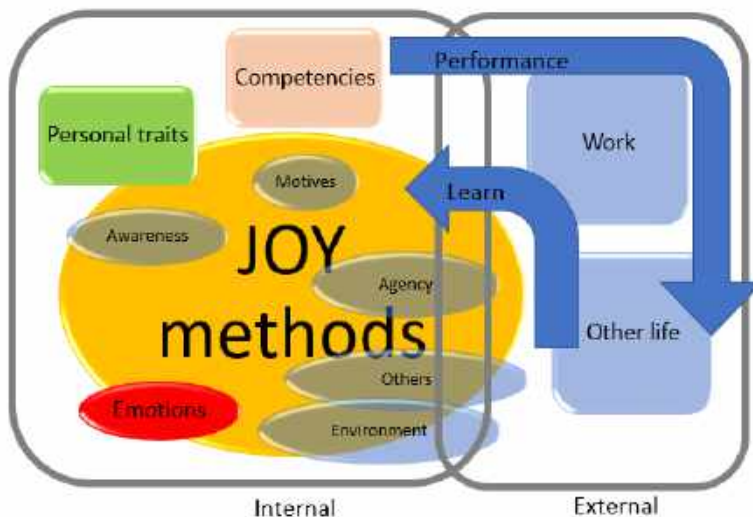
- Coordinatore: [Rogers Személyközpontú Oktatásért Alapítvány](#), Ungheria
- [GeSoB - Gesellschaft für Sozialforschung und Bildung](#), Austria
- [UWEZO GmbH](#), Germania
- [Astoria Színházi Közművelődési Egyesület](#), Ungheria
- [Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci](#), Italia



Per ulteriori informazioni si veda il sito web: <https://joy-experience.eu/>.

8. Allegato 2: Modello JOY e metodi socio-creativi

Migliorare il benessere personale non è semplice. Ci sono infatti diversi fattori che influenzano il benessere di un individuo, legati tra loro da una complessa dinamica. Quando si lavora in questo ambito, inizialmente si tende a soffermarsi sulle singole parti; tuttavia, è necessario visualizzare l'intero quadro e trovare il fattore (o i fattori) su cui l'intervento educativo può avere il massimo impatto potenziale.



Le due aree principali sono quella "interna" e quella "esterna": la persona e l'ambiente. Sebbene il corpo formativo non possa avere un impatto diretto sull'ambiente esterno, lavorando sui fattori individuali può avere un impatto sulla parte interiore dell'individuo.

Nel modello JOY, la dimensione esterna è costituita principalmente dal lavoro e da altre sfere di vita, o dalla vita personale stessa. Perché menzionare il lavoro e non altre aree

importanti, come la famiglia o gli hobby? L'obiettivo del modello è aumentare il livello di benessere in circostanze legate al lavoro, anche per prevenire il burn out. Il lavoro è infatti un fattore molto importante nella vita di ogni individuo, un ambito che di per sé non è una scelta: in quanto adulti, tutte e tutti noi abbiamo bisogno di lavorare.

Per alcune persone, l'area del lavoro e le altre sfere della vita si sovrappongono, ma per la maggior parte delle persone c'è una chiara distinzione. Molti ritengono infatti che il lavoro sia solo un "dovere", il che è un chiaro fattore di infelicità: trascorrere 40 o più ore alla settimana in un posto dove non vorremmo essere e facendo qualcosa che non ci piace può inficiare il benessere personale. D'altra parte, le persone NEET non hanno un lavoro regolare, ma devono fare i conti con il modo in cui si avvicinano al lavoro. Se si sentono competenti e sicuri di sé e hanno una valutazione realistica di sé, daranno una migliore impressione in un colloquio e potranno ottenere un lavoro migliore.



L'interfaccia fondamentale tra lavoro e vita interiore è l'area delle competenze, attraverso le quali presentiamo il nostro io interiore nel lavoro. Tuttavia, alcune di queste competenze, come quelle altamente funzionali (legate al lavoro) o le competenze metodologiche (la capacità di applicare conoscenze e metodi in qualsiasi contesto pratico) non vengono affrontate dal modello JOY.

Il focus del progetto sono le competenze personali e sociali. Le prime sono tratti e abilità che influenzano i risultati sul posto di lavoro e nella vita, come l'autodisciplina, la stabilità, la resistenza allo stress, l'integrità, l'autoriflessione, la creatività e l'autogestione; le seconde sono la capacità di gestire le interazioni sociali, l'empatia, la comprensione delle azioni degli altri e le capacità di comunicazione. Il modello JOY ha un impatto diretto sullo sviluppo di queste competenze attraverso l'esperienza.

Altre aree esterne della vita (famiglia, amici, hobby, apprendimento, casa, ecc.) possono avere un impatto ancora maggiore sulla nostra interiorità e sui nostri sentimenti. In base alla piramide di Maslow, i fattori ambientali (avere un riparo, cibo e riscaldamento) sono i bisogni fondamentali di un individuo e hanno un impatto molto chiaro sulle emozioni che proviamo. Ad esempio, se abbiamo freddo o fame, i nostri interessi e la nostra motivazione si paralizzano.

Tuttavia, appena sopra la sicurezza fisiologica e fisica, il terzo bisogno dell'esistenza nella piramide di Maslow è quello delle relazioni. Sebbene il bisogno di stima e di autorealizzazione si trovi al di sopra delle relazioni, si tratta di un bisogno di crescita. Le relazioni sono in parte esterne - come la persona con cui siamo in qualsiasi tipo di relazione -, e in parte interne, in quanto la relazione è la dinamica tra noi e gli altri, che è profondamente radicata nei nostri schemi interni di connessione e legame. Il modello si rivolge direttamente a queste due aree, fornendo un ambiente sicuro dove poter lavorare con gli schemi relazionali.

La dinamica principale tra aree esterne e interne avviene attraverso la nostra "performance". L'importante è trovare gli schemi e i comportamenti disadattivi precedentemente appresi e sviluppati e fornire un supporto per cambiarli.

L'area principale del metodo JOY è il mondo interno di una persona: tratti di personalità, emozioni, consapevolezza, motivazioni e agentività:

1. I **tratti della personalità** sono caratteristiche innate. Alcune persone sono più introversive, altre estroverse, alcune amano lavorare con i dettagli, altre no. Sebbene si evolvano e cambino leggermente nel corso della vita, queste caratteristiche non possono essere modificate dall'esterno. Può accadere, ad esempio, che una persona precedentemente estroversa diventi introversa a causa di un evento particolare; tuttavia, questo cambiamento si baserà in realtà su paure e non su una tendenza naturale e, quindi, la persona sarà portata a soffrirne.
2. Il ruolo delle **emozioni** nel processo di apprendimento e di performance è stato un argomento di crescente interesse per la ricerca negli ultimi 20 anni. In particolare, le neuroscienze si sono concentrate sulla relazione tra emozioni, apprendimento e



risultati/prestazioni. Le emozioni sono profondamente radicate nel nostro essere somatico, sono collegate al nostro corpo funzionante (*embodied*) e si sono evolute per sostenere la vita e la riproduzione. È importante notare che la ricerca ha rivelato che le emozioni e la cognizione si sostengono l'un l'altra e sono quindi interdipendenti: non esiste azione che non sia basata sulle emozioni.

Tuttavia, a differenza dei tratti della personalità, le emozioni possono essere modificate abbastanza facilmente sia dall'interno che dall'esterno. Ad esempio, quando siamo stanchi o tristi, possiamo bere un caffè, abbracciare o ascoltare qualcuno, meditare o dormire per sentirci meglio. In sostanza, quando siamo consapevoli delle nostre emozioni, possiamo prenderci cura di noi stessi.

3. Se le emozioni sono innate, la **consapevolezza** di esse non lo è allo stesso modo. Impariamo a differenziarle e a riconoscerle dagli altri, soprattutto da chi si prende cura di noi nei primi anni di vita. Ciò avviene attraverso il processo di rispecchiamento, ovvero quando, ad esempio, un genitore dice al bambino "il mio bimbo ha fame" per aiutarlo a riconoscere questa sensazione. Tuttavia, se alcune emozioni vengono apprese in tenera età, altri sentimenti più complessi necessitano di una maggiore autoriflessione e autovalutazione che è possibile sviluppare nel corso del tempo.
4. La **motivazione**, ovvero l'insieme dei desideri che ci spingono a raggiungere ciò che vogliamo, è anch'essa un importante fattore legato all'apprendimento e al rendimento, che interagisce con le nostre emozioni, caratteristiche e competenze e, di solito, ci spinge verso qualcosa che ci rende felici. Questo sentimento è guidato dal desiderio di gratificazione, un risultato positivo alla fine delle nostre azioni: più alto è il risultato positivo percepito, più forte è la motivazione. Nel corso della vita tendiamo a sviluppare motivazioni a lungo termine, che tuttavia non sono sufficienti per sentirsi soddisfatti. L'ideale è bilanciarle con motivazioni a breve termine.
5. L'**agentività** è la capacità di agire intenzionalmente e di avere un impatto sull'ambiente esterno. Per sentirsi in controllo, è necessario essere consapevoli dei propri sentimenti, motivazioni e tratti di personalità. Il livello di agentività personale non è lo stesso nel corso della vita. All'inizio, le e i bambini non hanno nemmeno il controllo dei propri movimenti; piano piano imparano a controllare il proprio corpo, poi i propri sentimenti e, infine, l'ambiente circostante.

Criteri dei metodi JOY

Gli approcci utilizzati nel metodo JOY e incentrati sul benessere personale devono soddisfare i seguenti criteri:

- Approccio incentrato sulla persona



- Lavoro in uno spazio sicuro (spazio transitorio)
- Basato sull'esperienza
- Metodo di gruppo
- Porta a risultati reali
- Approccio consapevole dello stato attuale
- Porta ad un aumento del livello di agentività
- Favorisce la validazione delle emozioni e lo sviluppo dell'intelligenza emotiva
- Supporta l'autovalutazione e la valutazione esterna
- Aiuta a creare e mantenere relazioni sane
- Aiuta ad essere consapevoli dell'ambiente fisico, sia artificiale che naturale

Metodologie JOY

La sezione che segue descrive diverse metodologie socio-creative che soddisfano i suddetti criteri e che possono dare ispirazione per un'ulteriore pratica. Sulla base della ricerca condotta dai partner del progetto e dell'esperienza personale, si ritiene che queste metodologie portino a sperimentare la gioia, l'appagamento e la crescita individuale.

Per le educatrici e gli educatori che lavorano con gruppi eterogenei, sperimentare questi approcci può anche essere un buon modo per iniziare a costruire una propria pratica o approfondire un metodo già esistente.

Gli approcci citati non sono esclusivi; è possibile raggiungere gli stessi risultati utilizzando altri metodi non trattati in questo progetto. Inoltre, è bene sottolineare che, ai fini di un'esperienza ottimale, il corpo educativo dovrebbe essere adeguatamente qualificato.

STORYTELLING E TECNICHE NARRATIVE

Le tecniche di storytelling e di narrazione (libroterapia creativa e *poetry therapy*) sono legate all'arte di raccontare pensieri, emozioni, esperienze attraverso un processo di identificazione. Queste metodologie permettono alla persona di intraprendere un percorso di crescita interiore e di comprensione di sé in un ambiente che si prende cura dei bisogni dell'individuo. Non prevedono una semplice narrazione cronologica degli eventi: il loro obiettivo è far sì che gli utenti si identifichino con la trama, sentendo la storia come propria. In questo modo, il messaggio supera ogni barriera perché diventa la narrazione personale del pubblico, il quale riesce così a stabilire dei legami con la propria esperienza, trovando risposte ad alcune domande sulla propria esistenza.



Lo storytelling si rivela una metodologia importante e innovativa perché può essere utilizzato con diversi gruppi di persone e funziona in ambiti molto diversi. Lo storytelling può essere di diversi tipi:

1. Racconto orale
2. Narrazione visiva
3. Racconto narrativo
4. Narrazione digitale

Lo storytelling è una pratica di ampia portata, applicabile in diversi contesti e con molteplici obiettivi: terapeutici, commerciali, sanitari, religiosi, sociali, politici, artistici, relazionali, scolastici. Ad esempio, può essere utilizzata come metodo educativo per promuovere un percorso di crescita e apprendimento; nel campo della migrazione, è utilizzata per favorire l'inclusione delle persone migranti nelle comunità locali, oppure per aumentare la fiducia e la motivazione delle persone rifugiate nella società europea. Grazie a questi progetti, le persone migranti e rifugiate hanno potuto condividere la loro storia e migliorare i livelli di inclusione. Di seguito si riportano alcuni esempi di progetti simili:

- *Progetto Misty* (<https://danilodolci.org/project/misty/>)
- *Progetto Storyliving* (<https://storylivingyouth.eu/partners/>)

TECNICHE TEATRALI

Il teatro ha una duplice funzione: può essere utilizzato come terapia e o come metodo di insegnamento.

La drammaterapia è l'uso di tecniche teatrali per facilitare la crescita personale e promuovere la salute mentale. È utilizzata in un'ampia varietà di contesti, tra cui ospedali, scuole, centri di salute mentale, carceri e aziende.

Come metodo terapeutico, può basarsi sull'uso delle arti creative ed essere applicato a individui, coppie, famiglie e gruppi. Come metodo di insegnamento, consente il pieno coinvolgimento delle classi e la riattivazione a livello corporeo, mentale ed emotivo. Le attività di improvvisazione, pantomima, creazione di giochi e rievocazione di scene servono a sviluppare il potenziale creativo delle e dei partecipanti e aiutano a sviluppare le capacità di pensiero critico.

È noto da tempo che il teatro non è solo per le attrici e gli attori professionisti, ma può essere terapeutico per chiunque sia aperto a sviluppare la propria personalità. L'approccio al teatro del modello JOY si adatta a tutti i criteri citati in precedenza, segue la teoria rogeriana, è sempre utilizzato in un ambiente sicuro in piccoli gruppi, include la tecnica della mindfulness e tratta le emozioni in modo complesso e centrato sulla persona. Attraverso gli esercizi situazionali, le e i



partecipanti creano relazioni sane tra loro, traendone un grande vantaggio nella loro vita esterna (coetanei, famiglia, relazioni sentimentali).

TECNICHE SOMATICHE

La somatica è un campo del lavoro corporeo e degli studi sul movimento che enfatizza la percezione e l'esperienza fisica interna. Il termine è usato nella terapia del movimento per indicare gli approcci basati sul soma, o "il corpo come percepito dall'interno". Nella danza, la somatica si riferisce a tecniche basate sulle sensazioni interne. *Bodywork* è un termine collettivo che indica tutte le tecniche che lavorano con il corpo.

L'approccio somatico è un approccio "incarnato" (*embodied*): mente e corpo sono inseparabili, ovvero ciò che accade nella mente di una persona accade anche nel suo corpo e viceversa. I sentimenti non generano quindi dalla mente, ma dal proprio sé somatico e incarnato. Secondo questo principio, uno dei modi più semplici per sperimentare la gioia è lavorare con il corpo.

Gli approcci somatici possono essere utilizzati a diversi livelli. In un laboratorio o in classe, si raccomanda sempre di raggiungere il livello di *embodiment*, ovvero far sì che le e i partecipanti rivolgano l'attenzione al proprio interno, entrino in connessione col proprio corpo e siano consapevoli del "qui e ora". Ciò è possibile attraverso esercizi di base di respirazione, rilassamento e movimento, anche bendati, per aumentare la fiducia o per migliorare l'esperienza di apprendimento. Anche il semplice massaggio alle spalle in coppia o in cerchio è una forma spesso utilizzata per coinvolgere le e i partecipanti nei laboratori e negli eventi di formazione. Qualsiasi tipo di approccio non verbale è utile per approfondire il livello di mindfulness, e l'approccio somatico è un buon modo per farlo sia in ambiente naturale che artificiale.

TECNICHE BASATE SULLA NATURA

In generale, le tecniche basate sulla natura considerano l'essere umano come una sua parte integrante. Nel metodo JOY, oltre alla connessione con la natura, questi approcci hanno anche obiettivi di sviluppo specifici (competenza sociale e personale, abilità comportamentale, conoscenza di sé, ecc.) e si basano su due aspetti chiave. Il primo è la cosiddetta zona di apprendimento, considerata come una zona intermedia tra la zona di comfort e la zona di panico, dove l'apprendimento esperienziale è più efficace. L'obiettivo è uscire dalla zona di comfort ed entrare nella zona di apprendimento senza finire nella zona di panico. L'altro focus è la relazione: costruire un rapporto sano con la natura, con le e gli altri partecipanti e con sé stessi.

A seconda dell'obiettivo che si vuole raggiungere, sono necessarie qualifiche diverse. In generale, l'obiettivo che accomuna tutte le pratiche basate sulla natura è la ricerca del sentimento di gioia: giocare all'aperto, fare un'escursione. Questo obiettivo non richiede alcuna formazione preliminare, ma un po' di esperienza può essere utile. L'obiettivo successivo è quello dello sviluppo



personale, per il quale l'educatrice o l'educatore deve avere buone conoscenze in materia ed esperienza come leader di gruppo. A un livello più avanzato, un altro obiettivo potrebbe essere la terapia. In questo caso, la o il leader del gruppo deve essere qualificato per fornire terapia, come previsto dalla normativa del Paese in questione (di solito è richiesta almeno una laurea in psicologia, spesso in psicologia clinica). Tuttavia, a volte anche una semplice attività svolta per piacere o con un obiettivo di sviluppo può avere un effetto terapeutico.

L'educazione esperienziale, l'avventura o le tecniche basate sulla natura sono particolarmente utili per coloro che desiderano sviluppare abilità nella risoluzione dei problemi, nella comunicazione, nella cooperazione e nella tolleranza ai fallimenti. Questi approcci consentono infatti di lavorare insieme in gruppo per risolvere un problema al di fuori della propria zona di comfort. Perseguire obiettivi realistici e sforzi congiunti aumenta l'accettazione reciproca, la fiducia e l'autostima. Inoltre, questi metodi utilizzano spesso il cerchio dell'apprendimento esperienziale di Kolb, in cui i membri del gruppo lavorano insieme sui processi di pianificazione, azione, riflessione, astrazione e applicazione, imparando così non solo a conoscere la pratica specifica, ma anche sé stessi e gli altri.

PRATICHE BASATE SULL'ARTE

L'arte è l'espressione o l'applicazione dell'abilità creativa e dell'immaginazione umana, tipicamente in una forma visiva come la pittura o la scultura, che porta alla creazione di opere da apprezzare principalmente per la loro bellezza (estetica) o potenza emotiva. Di solito si limita al disegno, alla pittura e alla scultura.¹

Gli adulti hanno in genere sentimenti complessi e ambivalenti nei confronti del contemplare e del fare l'arte; le reazioni comuni vanno dal rifiuto e dalla derisione alla soggezione e talvolta alla vergogna per la mancanza di abilità artistiche. Spesso si diventa spettatori dell'arte altrui piuttosto che creatori attivi e si perdono così i numerosi benefici dell'autoespressione creativa (American Scientist). L'arte aiuta le persone a connettersi o riconnettersi con pratiche creative che migliorano la salute mentale e che aiutano ad affrontare le difficoltà della vita e a diventare più resilienti.

Gli obiettivi dell'uso dell'arte sono: 1) curare o affrontare problemi di salute mentale o fisica, 2) aumentare la creatività e creare qualcosa di nuovo, 3) esprimere sé stessi tramite la pittura, il disegno o la scultura, 4) sviluppare percezioni migliori o diverse dalle proprie, 5) migliorare l'interpretazione di oggetti e processi, 5) sviluppare capacità di co-creazione.

Tramite le pratiche artistiche, proviamo maggiore benessere, ci sentiamo più ispirati, creativi, produttivi e resilienti e abbiamo più fiducia in noi stessi. I risultati di uno studio dell'Università dell'Essex² hanno dimostrato che le e i partecipanti che lavoravano in un ambiente d'ufficio allestito

¹ Il termine arte comprende anche la musica, il movimento, la scrittura, il teatro e altre attività creative.

con opere artistiche e piante lavoravano il 15% più velocemente ed esprimevano meno malcontento rispetto a quelli che lavoravano in un tradizionale ufficio privo di elementi di distrazione. Le persone che lavoravano in un ambiente ricco di spunti, in cui poter scegliere e disporre opere artistiche e piante a proprio piacimento, ottenevano risultati migliori. Questo perché l'arte offre momenti di distrazione, evasione e rigenerazione.

Approcci basati sull'arte

L'arteterapia può comprendere esercizi creativi come il disegno o la pittura di una determinata emozione, la scrittura creativa o la creazione libera.

Viene utilizzata per migliorare le funzioni cognitive e sensomotorie, favorire l'autostima e l'autoconsapevolezza, coltivare la resilienza emotiva, promuovere l'intuizione, migliorare le abilità sociali, ridurre e risolvere i conflitti e il disagio e promuovere il cambiamento sociale ed ecologico.

La pittura libera è un percorso avventuroso, pieno di sorprese e sensazioni nuove. Molti adulti credono di poter dipingere solo partendo da un modello o tema predefinito; non appena sperimentano la pittura libera, provano un enorme senso di sorpresa ed entusiasmo. Dopo un po', persino dipingere da seduti diventa troppo limitante; il movimento fisico durante la pittura conferisce un senso di libertà che si riversa sui quadri. Nulla distrae: tutto è lì e può essere dipinto in uno spazio protetto, libero da pressioni, influenze, interpretazioni e valutazioni.

Il pensiero visivo, percettivo ed emotivo si trova principalmente nell'emisfero destro. In quello sinistro, invece, troviamo il pensiero verbale, analitico e logico. Nel suo libro *Disegnare con la parte destra del cervello*, Betty Edwards descrive i metodi per utilizzare l'arte della pittura per aumentare la consapevolezza di sé, stimolando l'uso dell'emisfero destro.

Un'immagine (o una scultura) vale più di mille parole, il che significa che l'aspetto visivo dell'arte non si limita a colori, forme e disegni, ma può stimolare il benessere delle persone e portare vita alla società.

Il progetto include anche attività basate sull'arte digitale, attraverso le quali le e i giovani adulti possono migliorare le competenze tecniche e trovare un impiego in questo settore.



9. Allegato 3: Valutare le competenze pregresse per colmare il divario tra emotività e riconoscimento formale

Una delle pietre miliari della metodologia JOY consiste nella valorizzazione delle competenze pregresse. L'idea di base è che per intraprendere un percorso di crescita personale e professionale non ci si debba basare solo sulle conoscenze acquisite in ambito formale, ma anche sulle esperienze di vita maturate autonomamente. Gli approcci JOY aiutano quindi le e i partecipanti a riscoprire sé stessi anche in virtù di ciò che hanno appreso nel corso della loro vita. In questa sede, nello specifico, daremo uno sguardo più approfondito al metodo *bottom-up*, basato sul metodo CH-Q per l'autogestione sostenibile delle competenze e la valutazione delle abilità precedentemente acquisite.

Nel corso della vita, siamo costantemente valutati in base a ciò che facciamo, conosciamo o siamo, come nell'istruzione, sul lavoro, socialmente e da noi stessi. La prospettiva di ogni individuo è quindi plasmata da diversi sistemi di valutazione; ogni sistema e ogni "livello" hanno a loro volta norme e valori propri. Per rendere possibile una valutazione, è necessario rendere visibili e comprensibili a sé stessi e agli altri le proprie competenze.

Se valutata positivamente, una persona si sentirà più soddisfatta, orgogliosa e sicura di sé, nonché più creativa, produttiva e motivata, felice e interessata a migliorarsi. Secondo una ricerca dei *National Institutes of Health*,² esisterebbe un legame tra uno stato mentale positivo e un miglioramento della salute, tra cui una pressione sanguigna più bassa, una riduzione del rischio di malattie cardiache, un peso più sano, migliori livelli di zucchero nel sangue e una vita più lunga. Tuttavia, non è chiaro se le emozioni positive portino a una salute migliore o il contrario.

La valutazione consente di stimare le proprie competenze in termini di natura, qualità, livello, portata, significato e rilevanza e mostra il reale potenziale umano basato sull'analisi (propria e altrui) a quattro livelli:

1. Personale (autovalutazione di tratti della personalità, emozioni, motivazioni)
2. Sociale (valutazione da parte di familiari, amiche e amici, colleghe/i, ecc.)
3. Valutazione metodologica delle competenze generali
4. Competenze funzionali (relative al lavoro/funzione)

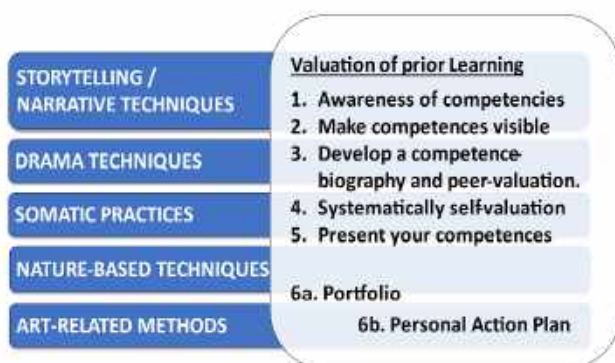
² *National Institutes of Health*, (2015)

<https://www.nih.gov/sites/default/files/news-events/research-matters/2015/20151224-nihrm-highlights-full-list.pdf>

Essere valutati positivamente rafforza l'autostima, il benessere e l'identità e favorisce la partecipazione alla vita e al lavoro. In poche parole, dà un senso alla nostra vita: diventando più forti, abbiamo meno paura di fallire, meno preoccupazioni e un migliore autocontrollo e autogestione dell'uso e dello sviluppo delle nostre competenze.

Il Consiglio europeo incoraggia gli Stati membri a mettere in atto disposizioni nazionali per la validazione dell'apprendimento pregresso (VPL) che consentano di identificare, documentare, valutare e certificare (=validare) tutte le forme di apprendimento per avanzare nella carriera e per l'ulteriore istruzione e formazione.³ La validazione è definita come il processo di conferma, da parte di un organismo autorizzato, dell'acquisizione da parte di un individuo dei risultati di apprendimento in base a uno standard pertinente (ad esempio, NQF)⁴. La partecipazione alla VPL è limitata, principalmente perché 1) gli standard formali non si collegano efficacemente ai tratti della personalità, alle motivazioni individuali, alle competenze emotive e alla rilevanza per una persona, 2) è spesso molto impegnativa e 3) per la maggior parte delle professioni non è una garanzia per ottenere un lavoro.

La metodologia JOY aggiunge al processo di valutazione dell'apprendimento pregresso, basato sull'approccio CH-Q⁵, esercizi provenienti da metodi diversi. In una certa misura, questi esercizi forniscono una visione speciale e un supporto per la valutazione dell'apprendimento pregresso.



1. Essere consapevoli delle competenze
2. Rendere visibili le qualifiche
3. Sviluppare una biografia delle competenze e una valutazione tra pari
4. Autovalutazione sistematica
5. Presentare le competenze
6. Piano d'azione per il futuro

Nella metodologia JOY, la valutazione delle competenze si aggiunge al metodo di valutazione ed è in parte sovrapponibile. I vantaggi della combinazione dei due approcci sono elencati di seguito:

1. Sviluppo delle competenze: i metodi e gli esercizi JOY permettono di sviluppare diverse competenze, come la creatività, la comunicazione, la sensibilità, il lavoro di gruppo.
2. Collegamento con le emozioni, le motivazioni e i tratti di personalità.
3. Le competenze sono visibili e valorizzate anche in altri sistemi di valutazione.

³ <https://www.cedefop.europa.eu/en>

⁴ NQF = i quadri nazionali delle qualifiche classificano le competenze per livello in base ai risultati dell'apprendimento, ovvero a ciò che ci si aspetta che la o il titolare di un certificato o di un diploma sappia, comprenda e sia in grado di fare. Questa classificazione riflette il contenuto e il profilo delle qualifiche (CEDEFOP).

⁵ CH-Q è un approccio dal basso verso l'alto per il riconoscimento delle competenze, che porta a un'autogestione sostenibile delle stesse.

4. Impatto positivo indiretto sulla valutazione di altre competenze.
5. Uso positivo dei tratti di personalità e migliore autostima.
6. L'uso e il controllo efficace delle emozioni fa emergere le emozioni positive nascoste e inespresse e fa capire come esse contribuiscano al benessere e influenzino le emozioni negative.
7. Aumento della motivazione a partecipare o lavorare per raggiungere degli obiettivi.
8. Rafforzare l'identità.
9. Sperimentare un nuovo contesto per migliorare le competenze.
10. Scoprire o riconoscere il significato culturale e contestuale e pianificare azioni e comportamenti adeguati.

Una persona è generalmente valutata su tre livelli che, nel sistema di valutazione complessivo, sono collegati a diversi approcci normativi (dall'autovalutazione alla validazione dell'NQF e ai risultati, dall'autostima alla laurea).

Esistono due approcci principali alla valutazione:

- *Bottom-up* (valutazione + approccio JOY)
- *Top-down* (Quadro nazionale delle qualifiche + validazione dell'apprendimento pregresso)

Di seguito verranno presi in considerazione diversi metodi di valutazione, a partire da quello individuale fino al metodo della valutazione. Se combinate, queste valutazioni possono portare a una buona valutazione complessiva.

Autovalutazione

Il centro della valutazione, ovvero il punto in cui si incontrano tutti i sistemi e i tipi di valutazione, è l'individuo. Questo deve essere in grado di mettere insieme tutte le valutazioni e farle coincidere con i risultati della propria autovalutazione. La sfida è quindi connettersi in modo profondo e onesto con sé stessi, immergendosi negli strati più profondi della propria personalità, dove si trovano le emozioni, l'immagine di sé, i ruoli ricoperti e la motivazione.

Valutazione esterna

Per valutazione esterna si intende quella effettuata da colleghe e colleghi sul luogo di lavoro, oppure dalle e dagli amici o dalla famiglia. Nell'ambiente di lavoro, può anche tradursi in aumenti di stipendio e riconoscimenti di vario tipo. Al giorno d'oggi, alcune competenze importanti sono ad esempio la comunicazione e il networking. Spesso, però, le e i giovani faticano a trovare lavoro nella loro area di competenza o di studio e si trovano costretti ad accettare lavori poco retribuiti, il che aumenta i livelli di stress e abbassa l'autostima. Il 65-94% dell'apprendimento degli adulti è di natura informale; il livello di partecipazione all'apprendimento informale resta alto fino alla pensione, mentre quello di apprendimento e valutazione formale diminuisce rapidamente dopo i



40 anni. È quindi piuttosto irragionevole dare poca importanza all'apprendimento e alla valutazione che avvengono in contesti informali o non formali.

Validazione e riconoscimento formale (VPL, VNIL, APL, APEL, ecc.)

L'approccio formale per il riconoscimento delle competenze (istruzione, validazione dell'apprendimento pregresso) si basa sul Quadro nazionale delle qualifiche o su standard settoriali. La validazione è fortemente promossa a livello globale, europeo e nazionale. Nel 2022, oltre il 40% delle persone di età compresa tra i 25 e i 34 anni nell'UE ha completato l'istruzione di terzo livello. Nel febbraio 2021, il Consiglio d'Europa ha approvato una risoluzione che fissa un obiettivo a livello europeo: la percentuale di persone di età compresa tra 25 e 34 anni con un livello di istruzione terziaria dovrebbe essere almeno del 45% entro il 2030. Pertanto, l'accreditamento formale, anche ai livelli EQF più bassi, richiederà un riconoscimento ancora più formale nei sistemi educativi attraverso la validazione⁶.

Nonostante gli sforzi nazionali e internazionali degli ultimi 20 anni, l'uso della VPL nell'approccio formale all'istruzione e al lavoro è ancora molto limitato. Sebbene ci sia stato un tentativo di aumentare le strategie, il Cedefop afferma che esistono poche informazioni sul livello di adozione di questo sistema.⁷ I sistemi di monitoraggio sono ancora limitati e si sa poco sul livello di accettazione della validazione come percorso per valutare o certificare le competenze.

Valutazione JOY dell'apprendimento pregresso

Il metodo JOY *bottom-up* si basa prima sulla creazione di un ambiente sicuro, poi sulla valutazione a livello personale e, infine, a livello sociale e mira a fornire una base per il riconoscimento delle competenze a livello informale e non formale.

In sostanza, questo metodo funziona come una piramide: alla base vi è un processo dinamico di autovalutazione in cui le emozioni giocano un ruolo molto importante. Mentre le emozioni positive favoriscono il processo, la paura e l'ansia ci proteggono dalle decisioni sbagliate o dai pericoli che si presentano lungo il percorso.

Il metodo JOY *bottom-up* migliora i seguenti aspetti emotivi:

- Autoconsapevolezza emotiva
- Autocontrollo emotivo
- Motivazione
- Adattabilità
- Orientamento ai risultati
- Prospettive positive
- Abilità sociali
- Consapevolezza organizzativa
- Impatto personale
- Tutoraggio e affiancamento
- Gestione dei conflitti
- Lavoro di squadra

⁶ [Unione Europea, 2022](#)

⁷ [CEDEFOP](#)



- Empatia

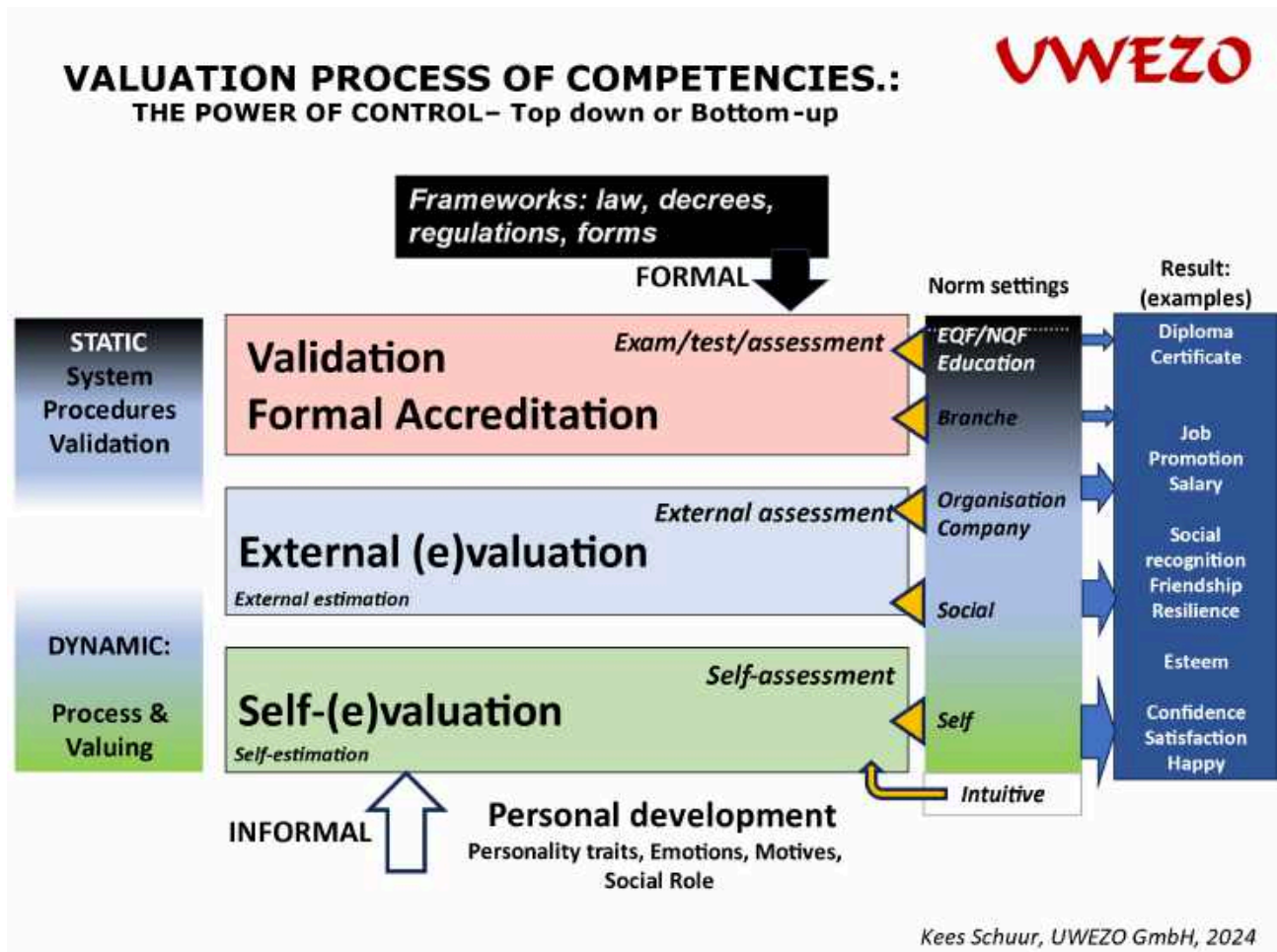
- Leadership motivante

La figura riportata sotto fornisce una panoramica dei diversi livelli di riconoscimento, norme e valori. Al vertice vi è il riconoscimento formale, la validazione, confinata in un quadro formale (EQF/NVQ) di leggi e regolamenti, che si conclude con un diploma o un certificato. È un sistema statico, in cui i cambiamenti/adattamenti avvengono a un ritmo molto lento. Poiché il nostro sistema di istruzione professionale si basa su questo quadro, anche l'adattamento dell'ambiente di apprendimento informale richiede diverso tempo. Inoltre, partendo dal presupposto che a) più della metà dei posti di lavoro nel 2030 non esiste ancora, b) il sistema cambierà lentamente e c) una persona intuitiva si aspetta processi di valutazione brevi, molto probabilmente lo sviluppo dell'apprendimento informale garantirà un futuro migliore.

I punti di forza dell'approccio *bottom-up* sono la flessibilità e l'adattabilità e il risultato diretto a livello personale e sociale. La valutazione positiva ha un impatto diretto sulla fiducia, sull'autostima, sulla resilienza e influenzerà positivamente le emozioni come l'orgoglio, la felicità e la soddisfazione.

È quindi urgente riconsiderare l'approccio all'apprendimento e alla valutazione per i seguenti motivi:

- a. Vi è un disallineamento dovuto al fatto che il 65-94% di tutto l'apprendimento degli adulti avviene in modo informale (centrato e guidato dalla o dal discente, dal basso verso l'alto) e la politica e l'istruzione si concentrano sul riconoscimento dei risultati dell'apprendimento formale (diretto dal sistema, dall'alto verso il basso).
- b. La valutazione ha un periodo piuttosto breve di ritorno sull'investimento, che le e i giovani adulti apprezzano, soprattutto nell'attuale società in rapida evoluzione.
- c. Le ricerche hanno dimostrato che i datori di lavoro sono più interessati alla motivazione, alla personalità, all'atteggiamento, alle competenze generali, alla flessibilità e adattabilità di una persona piuttosto che alla descrizione dettagliata di tutti i risultati dell'apprendimento durante gli anni scolastici.



L'approccio dal basso verso l'alto è estremamente necessario perché:

- Risponde alle esigenze specifiche di una persona attraverso un approccio centrato su di essa.
- Permette di ottenere risposte rapide nella valutazione. Al contrario, l'approccio formale (dall'alto verso il basso) comporta procedure lunghe, un forte controllo di qualità ed è spesso costoso (o sovvenzionato).
- Presta particolare attenzione alle qualità nascoste.
- Si adatta alla realtà della società, in cui circa l'80% dell'apprendimento degli adulti avviene in modo informale e si stima che fino all'80% del riconoscimento delle competenze avvenga in modo informale.
- Presta una forte attenzione alla motivazione personale, ai tratti della personalità e alle emozioni positive.

Il metodo di valutazione JOY si basa sull'iceberg delle competenze ideato da Spencer & Spencer nel 1993. Nel loro libro, gli autori descrivono le competenze utilizzando la metafora dell'iceberg.

Nella parte superiore dell'iceberg, che si innalza dal livello del mare, si trovano:

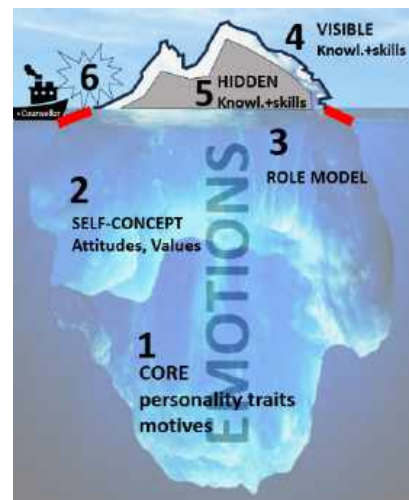
- Conoscenze
- **Competenze**

Sotto il livello del mare:

- **Immagine di sé** (identità e valore di sé)
- **Ruolo sociale** (atteggiamento e comportamenti attesi per una funzione in ambito sociale o lavorativo)
- Emozioni

A un livello più profondo:

- **Tratti della personalità**, quali intelligenza, creatività, curiosità, coscienziosità, fiducia in sé stessi, consapevolezza di sé, empatia, ottimismo, leadership, estroversione e introversione, curiosità.
- **Motivazioni**



Questa metafora mostra anche alcune sfide che JOY e la valutazione in generale devono affrontare:

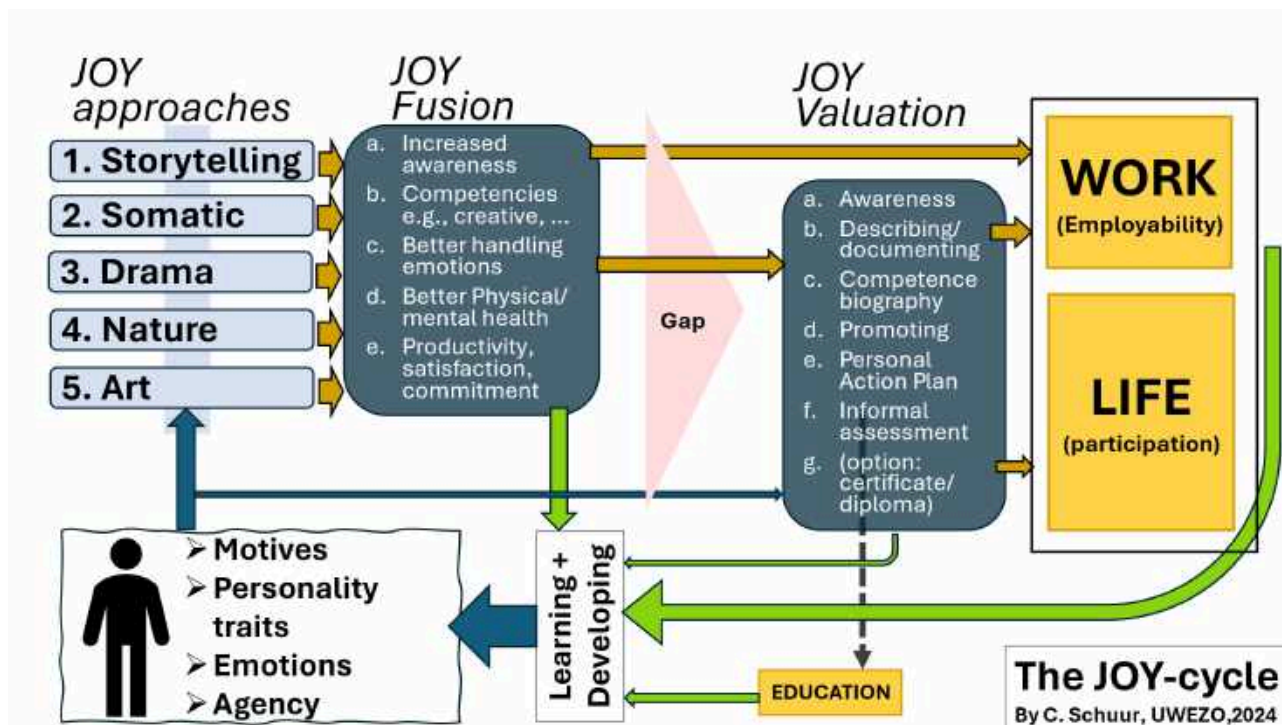
- I tratti della personalità sono per lo più nascosti nel profondo di una persona; pertanto, le persone NEET richiedono interventi cauti e attenti.
- Lavorando sul concetto di sé, sull'autovalutazione e sull'autostima, una persona deve cambiare gli atteggiamenti e le norme di valore esistenti.
- Ogni persona soddisfa uno o più modelli di ruolo che possono essere fortemente influenzati dall'ambiente e non da una forte identità personale.
- La parte visibile è quella più difficile e complessa; non deve essere distrutta, ma modellata delicatamente dalla persona stessa, lavorando con gli strati più profondi.
- Nel cuore dell'iceberg vengono tenute nascoste le conoscenze e le competenze per diversi motivi (esperienze personali, come l'essere una persona rifugiata, il bullismo, gli abusi a casa, l'assistenza all'infanzia, la scuola, ecc.).
- La parte nascosta e sommersa dell'iceberg, che ha dimensioni e forme sconosciute, rappresenta un pericolo per le "navi" che si avvicinano troppo. I servizi di soccorso potrebbero danneggiarsi e, per reazione, la persona stessa potrebbe essere riluttante a collaborare.

Rendere le competenze più visibili e la persona consapevole degli elementi sottostanti è importante, in quanto può portare a un'efficace autogestione delle competenze. La metafora dell'iceberg mostra anche la differenza tra l'approccio di validazione *top-down* e quello *bottom-up*. La validazione si limita principalmente a identificare, documentare e validare una parte specifica delle conoscenze, delle abilità e delle attitudini relative a una qualifica del NQF o a certificazioni di settore, senza tenere conto del 90% dell'iceberg nascosto sotto il livello del mare.

Gli approcci socio-creativi, combinati con l'approccio valutativo, sono fondamentali per:

- *Diventare consapevoli di tutti gli elementi del modello dell'iceberg.*
- *Collegare tutti questi elementi tra loro.*
- *Svilupparsi e adattarsi per cambiare in positivo le norme e i valori personali.*
- *Capire perché questi elementi sono collegati e in che modo possono influenzare il benessere personale.*
- *Utilizzare e controllare le emozioni positive.*
- *Descrivere le competenze.*
- *Rendere le competenze più visibili, utilizzabili e preziose.*

Grazie alla combinazione delle attività JOY (arte, somatica, teatro, natura, narrazione) con la valutazione dal basso verso l'alto, è possibile rispondere alle esigenze specifiche delle persone NEET: dalla ricerca di significato e identità al desiderio di inserirsi in un percorso all'interno della società, ad esempio trovare un lavoro, il tutto collegando l'apprendimento informale in corso con l'apprendimento formale e le opportunità di validazione.



Questo intervento combinato può essere applicato anche alle persone più giovani (come intervento preventivo) e agli anziani (miglioramento, reinserimento).



COORDINATORE

Rogers Foundation for Person-Centred Education

Ungheria

rogersalapitvany.hu



Centro per lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci"

Italia

danilodolci.org



GeSoB – Gesellschaft für Sozialforschung und Bildung

Austria

gesob.at



UWEZO GmbH

Germania

www.uwezo.de



Astoria Színházi Közművelődési Egyesület

Ungheria

rs9.hu



Developing Attunement through the Experience of Joy

joy-experience.eu



This work is licensed under Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International

ERASMUS+ programme – Cooperation Partnership in Adult Education

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

Ode to Joy - Developing Attunement through the Experience of Joy

Project ID: 2021-1-HU01-KA220-ADU-000028311

