



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PROPAGRI

PROPAGRI

Integrazione professionale dei giovani
attraverso l'AGRIcultura

KIT DI STRUMENTI PER L'ORIENTAMENTO



This project has been funded with support from the European Commission. The publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project N°KA220-YOU-37C49185

TABLE OF CONTENT

Introduzione	2
Partecipazione attiva	2
Facilitazione	3
Coaching e mentoring	5
Il modello GROW	5
Il modello skill-will	7
Capire l'approccio migliore	10
Modello VARK	13
LABORATORI	15

Introduzione

Coinvolgere i giovani di oggi nel settore agricolo pone una serie di sfide uniche. Molti giovani spesso percepiscono l'agricoltura come distante e poco attraente per i loro sforzi professionali. In risposta a questo divario di entusiasmo e interesse, questo documento presenta il quadro PropAgri, uno strumento educativo completo progettato per affrontare queste sfide e responsabilizzare i giovani nel settore agricolo.

Riconoscendo l'importanza di coinvolgere i giovani nell'agricoltura per lo sviluppo sostenibile, il quadro PropAgri mira a fornire una cassetta degli attrezzi teorica. Questa cassetta degli attrezzi funge da guida per gli operatori giovanili e gli educatori, dotandoli di preziose intuizioni e metodologie per superare le barriere e rendere l'educazione agricola più interessante per i giovani, in particolare quelli classificati come NEET (Not in Education, Employment, or Training).

Mentre ci addentriamo nel [quadro di PropAgri](#), è fondamentale collegare i suoi obiettivi con il panorama più ampio dello sviluppo dei giovani. Questo documento si allinea perfettamente con un kit di strumenti per l'orientamento, che comprende varie strategie di coaching e mentoring. Intrecciando queste risorse, miriamo a coltivare un approccio completo che non solo affronti le sfide uniche del coinvolgimento dei giovani nell'agricoltura, ma che promuova anche il loro sviluppo olistico attraverso metodologie efficaci di coaching e mentoring. Insieme, queste risorse sono strumenti preziosi per plasmare il futuro dell'educazione agricola per i giovani.

Partecipazione attiva

Il coinvolgimento attivo e il processo decisionale dei giovani nel dare forma alla loro esperienza di apprendimento sui diritti umani è l'essenza della partecipazione. Questo coinvolgimento contribuisce allo sviluppo di diverse abilità, tra cui il processo decisionale, l'ascolto attivo, l'empatia, il rispetto per gli altri e l'assunzione di responsabilità per le proprie scelte e azioni.

La partecipazione richiede un ambiente favorevole che incoraggi i discenti/partecipanti ad assumersi la responsabilità delle attività e dei processi in cui sono coinvolti. È importante essere trasparenti e onesti con i partecipanti, anche per quanto riguarda i limiti della partecipazione.

Le attività descritte in questa guida richiedono un impegno attivo: l'osservazione passiva non porterà all'apprendimento. La partecipazione prospera in un ambiente che sostiene e incoraggia gli studenti a prendere in mano le attività in cui sono coinvolti. La trasparenza e l'onestà, in particolare sui limiti della partecipazione, sono fondamentali.

È preferibile annunciare i limiti di partecipazione.

- Problemi di sicurezza - Per esempio, nelle attività di avventura all'aperto, potrebbero esserci limitazioni alla partecipazione in base alla forma fisica o alle condizioni mediche del partecipante.
- Competenza e livello di abilità - Alcune attività possono richiedere un certo livello di competenza o di abilità per garantire una partecipazione significativa.
- Dinamiche di gruppo - alcuni partecipanti saranno molto più desiderosi di esprimere se stessi e le proprie opinioni, e questo potrebbe rendere gli altri più esitanti - dovrete monitorare questo aspetto e creare uno spazio in cui tutti possano esprimere la propria opinione, anche se ciò significa limitare il tempo per gli altri,
- Privacy e riservatezza - Nelle discussioni che coinvolgono informazioni sensibili o personali, possono esserci dei limiti alla condivisione di informazioni da parte degli individui.
- Vincoli di tempo - Nelle attività o nei corsi a tempo limitato, possono esserci limiti alla profondità o all'ampiezza della partecipazione a causa del tempo disponibile.

Facilitazione

Per facilitatore si intende chiunque conduca, guidi o faciliti un'attività in ambito educativo.

La facilitazione è un processo di guida, abilitazione e gestione di attività o discussioni di gruppo per aiutare un gruppo o i partecipanti a raggiungere un obiettivo specifico. Un facilitatore è una persona

responsabile della supervisione e della guida di queste attività, assicurando che il gruppo funzioni in modo efficace e che i suoi obiettivi siano raggiunti.

La professione del facilitatore può variare notevolmente: può essere un giovane che prepara un'attività per altri, un operatore giovanile, un project manager o un formatore. Indipendentemente dal ruolo ufficiale del facilitatore, ci sono alcune competenze e abilità che un facilitatore deve avere

Innanzitutto, un facilitatore deve essere in grado di guidare le discussioni. I facilitatori guidano le discussioni di gruppo incoraggiando la partecipazione, gestendo il tempo e assicurando che le conversazioni rimangano focalizzate sugli argomenti previsti. Questo include anche la gestione dell'equa distribuzione del "tempo di opinione" dei partecipanti: capita spesso che alcuni partecipanti siano molto più disposti a esprimere i loro pensieri e ad approfondire l'argomento, ma un facilitatore deve lasciare che tutti parlino, anche se a volte è necessario interrompere qualcuno in modo educato per riassumere ciò che ha appena detto e dare la parola a un'altra persona.

È molto importante creare un ambiente sicuro in cui tutti possano condividere. Possono verificarsi situazioni in cui l'opinione delle persone è completamente opposta alla vostra o a quella di altri partecipanti, ma anche in questo caso dovete rimanere neutrali e lasciare che la persona si senta libera di condividere. Questo può essere fatto enfatizzando il valore della diversità di opinioni e c'è sempre un'opportunità di apprendimento nell'apprendere altre prospettive e i ragionamenti che vi stanno dietro. In generale, ciò rende la nostra società più tollerante e inclusiva.

Il facilitatore deve avere capacità di problem solving per aiutare il gruppo a superare le sfide, i conflitti o gli ostacoli che si presentano durante le discussioni o le attività.

Il facilitatore deve assicurarsi che le attività del gruppo siano allineate con gli obiettivi, guidando i partecipanti verso i risultati previsti.

Per saperne di più sui diversi approcci pedagogici, consultare il [QUADRO PEDAGOGICO](#).

Coaching e mentoring

Il mentoring è una relazione di sostegno e sviluppo tra una persona esperta, il mentore, e una persona meno esperta, il mentee, finalizzata a promuovere la crescita personale e professionale del mentee.

Il coaching è un processo strutturato e orientato agli obiettivi in cui un professionista preparato, noto come coach, supporta individui o gruppi nel raggiungimento di specifici obiettivi personali o professionali. Il coach facilita l'esplorazione di idee, sfide e strategie per aiutare l'individuo o il gruppo a liberare il proprio potenziale e a massimizzare le proprie prestazioni.

Sebbene sia il mentoring che il coaching comportino una relazione di supporto incentrata sullo sviluppo e sul miglioramento, esistono alcune differenze fondamentali nei loro approcci e obiettivi.

I mentori attingono tipicamente alle loro esperienze, offrendo consigli e indicazioni basate sul loro percorso personale e professionale, mentre i coach utilizzano tecniche di interrogazione e riflessione per incoraggiare gli individui a trovare le proprie soluzioni, piuttosto che fornire consigli diretti basati sulle loro esperienze personali.

Le relazioni di mentoring sono spesso a lungo termine e possono andare oltre gli obiettivi specifici, concentrandosi sullo sviluppo e la crescita generale del mentee, mentre i coaches si concentrano su obiettivi specifici e definiti, aiutando individui o team a raggiungere tali risultati.

Il modello GROW

La storia di questo modello inizia nel 1974, quando Timothy Gallway pubblicò negli Stati Uniti "The Inner Game of Tennis", idea ripresa e trasferita in Europa da John Whitmore e Alexander Graham. In seguito alla collaborazione con McKinsey, il modello originale, composto da 7 fasi, fu trasformato e ridotto a 5, dando vita al modello GROW. Questo è diventato in breve tempo un modello molto noto e popolare, rappresentando per molti il prototipo dei modelli di mentoring e coaching.

Il modello ha subito in seguito adattamenti e aggiunte, in modo da poter dimostrare la sua efficacia in altri contesti, come la versione di questo modello chiamata I-GROW (Issues, Goal, Reality, Options,

Will/Way forward) (Breen, 2018, p. 14), il mentoring online (Bishop, 2015) o la versione REGROW del modello, che chiarisce i legami tra la struttura della sessione di coaching e la teoria dell'autoregolazione (Grant, 2022) o TGROW, dove T viene da topic.

- Bishop, J. (2015). Un'indagine sulla portata e sui limiti del modello GROW per il coaching e il mentoring online: Verso un "apprendimento protesico". Atti della Conferenza internazionale sull'e-Learning, l'e-Business, i sistemi informativi aziendali e l'e-Government (EEE), 125-136. Recuperato all'indirizzo: <http://www.worldcomp-proceedings.com/proc/p2015/EEE6132.pdf>
- Grant, A.M. (2022). È tempo di far rinascere il modello GROW? Questioni relative alle strutture delle sessioni di coaching In D. Tee, J. Passmore (Eds). (2022). Coaching praticato. New-York: Wiley Online Library, 29-40. <https://doi.org/10.1002/9781119835714.ch3>
- Breen, A. (2018). L'efficacia del coaching sul posto di lavoro tra i manager di linea nell'amministrazione pubblica irlandese. In Psicologia presso la Dublin Business School, School of Arts. Dipartimento di psicologia della Dublin Business School. Recuperato all'indirizzo: <https://esource.dbs.ie/handle/10788/3453>

**Table 1. Examples of questions to use at each stage of the GROW model
(after Madsen, 2019, p. 2)**

Stage	Questions
G - Establishing a GOAL	Tell me about the issue or what you feel is wrong? What do you want to achieve? How can you make that more specific? How do you imagine the situation when it is resolved? When do you want to have this goal achieved/ this issue resolved? What will achieving this goal mean for you? Which aspect is the most important for you to focus on right now? Where would you say you are today in achieving this goal/ resolving this issue?
R- examining the REALITY	What is the situation at the moment? What is happening right now? How do you know there is an issue? Can you describe/ explain that in more detail? What are all the different elements you need to consider when tackling this? What have you done so far to improve things? What worked? What did not work? What obstacles are in your way? Which good things do you want to keep doing? Which resources do you already have to help you achieve this? Who will be able to help you?

O - Considering OPTIONS	What could you do to resolve this? What steps can you take towards this goal? What could you do to move yourself just one step forward? What have you seen working in similar situations? What would you do if you knew you couldn't fail? If you could devote all your time to this one thing, what would you do then? What else could you do? Brainstorm your options to choose from/ list all your ideas. Which option would be the fastest /easiest /preferred? What are the pros and cons of each option?
W - WILL do / WAY forward	What are you ready to do to resolve this issue? What are your next steps? What will you commit to as action steps to move closer to your goal? What are the benefits of choosing these options? When are you going to start and complete each action? Where are you recording these actions? How committed are you to taking these actions? What might stop you carrying them out? What can you do to overcome this obstacle? What additional support do you need? Who can help you? Is there anything else you need to consider? How are you going to reward yourself when you achieve this?

Il modello skill-will

Il Modello Capacità-Volontà è un concetto di gestione e leadership utilizzato per analizzare e affrontare le prestazioni dei dipendenti. Valuta due fattori chiave che influenzano le prestazioni di un individuo: l'abilità e la volontà.

Abilità - Si riferisce alla capacità, alla conoscenza e all'esperienza di un individuo in relazione a un compito o a un ruolo specifico. Comprende il know-how tecnico, le competenze e la capacità di svolgere efficacemente i compiti.

Volontà - in questo contesto, indica la motivazione, la volontà e l'atteggiamento di un individuo verso l'esecuzione di un compito o l'adempimento di un ruolo. Si tratta del desiderio, della determinazione e dell'impegno dell'individuo nel portare a termine il compito o nel raggiungere il risultato desiderato.

Matrice capacità-volontà - Questo modello utilizza spesso una matrice con quattro quadranti per classificare i dipendenti in base ai loro livelli di capacità e volontà.

Alta capacità-alta volontà - I dipendenti di questo quadrante possiedono sia le capacità necessarie che la motivazione per ottenere buoni risultati. Sono tipicamente performanti e possono beneficiare di opportunità di crescita e di sfide.

Alta competenza-bassa volontà - In questa categoria rientrano le persone con le competenze richieste ma prive di motivazione. Potrebbero essere vittime di burnout, insoddisfazione o disimpegno. Per questo gruppo potrebbero essere utili strategie di coaching o motivazionali.

Bassa competenza-alta volontà - In questa categoria rientrano i dipendenti con un'alta motivazione ma privi delle competenze necessarie. Potrebbero essere entusiasti, ma necessitano di formazione, orientamento o sviluppo delle competenze per ottenere prestazioni ottimali.

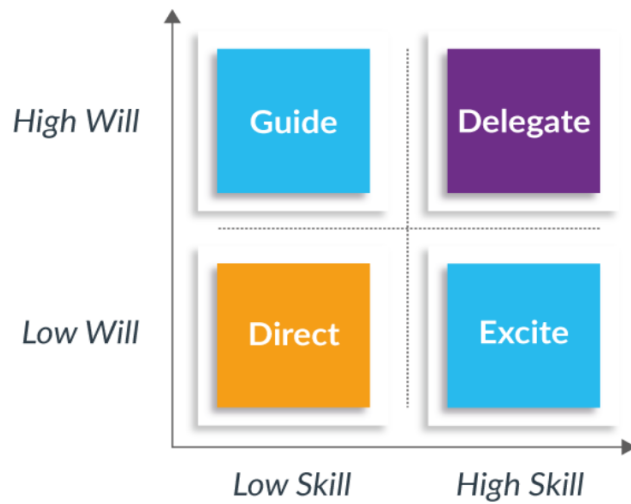
Scarse capacità e scarsa volontà - Gli individui di questo quadrante non hanno sia le capacità necessarie che la motivazione. Potrebbero aver bisogno di un'ampia formazione, di supporto e di coaching per migliorare sia le loro capacità che il loro entusiasmo.

(Knezek G., Christensen R. Extending the will, skill, tool model of technology integration: adding pedagogy as a new model construct. J Comput High Educ (2016) 28:307-325)

Secondo ExecVision, "(s)uccidere è oggettivo. Si dispone di KPI concreti e di best practice con cui misurarsi. La volontà, invece, è più soggettiva e può essere scoperta solo attraverso la conversazione e l'osservazione". Tuttavia, per ridurre al minimo la soggettività nella determinazione della "volontà", una valutazione della personalità, come l'Hogan Assessment, può essere utile per determinare il "lato positivo", il "lato negativo" e le "motivazioni, valori e preferenze" dei dipendenti.

A seconda della posizione dei dipendenti nella matrice, in base al loro livello di competenza e volontà, si utilizzerà uno stile di gestione delle prestazioni diverso.

The Skill Will Matrix



La leadership situazionale implica che il management e la leadership flettano il loro stile manageriale e di leadership per adattarsi alla situazione specifica e ai singoli dipendenti con cui sono impegnati.

Situational Leadership Model



<https://www.aihr.com/blog/skill-will-matrix/>

Capire l'approccio migliore

Capire quale sia l'approccio di coaching e mentoring più efficace per una nuova persona richiede un'attenta considerazione delle sue esigenze individuali, delle sue preferenze e del contesto specifico della relazione. Ecco i passi da compiere per valutare e determinare l'approccio migliore.

Quanto più specifici sono il mentore e il mentee nel definire ciò che vogliono ottenere attraverso una relazione di mentoring, tanto più efficacemente il mentore sarà in grado di aiutare.

1. Valutazione degli obiettivi - Per aiutare a identificare gli obiettivi di un mentee, si può usare un questionario in cui si chiede al mentee di segnare gli obiettivi principali che vuole raggiungere.

I miei obiettivi sono:

- Aumentare la fiducia in me stesso nel fare presentazioni
- Ampliare la mia rete di contatti
- Chiarire i miei obiettivi di carriera professionale
- Imparare nuove competenze tecniche
- Ampliare le fonti di feedback
- Aumentare la mia comprensione del business
- Sviluppare le mie capacità di manager
- Sviluppare le mie capacità di gestione dei progetti
- Aumentare la mia capacità di assumere rischi
- Aumentare la capacità di parlare in pubblico
- Sviluppare le competenze personali

Potete porre altre domande che vi aiutino a capire meglio il vostro mentee, come ad esempio:

Quali sono gli incarichi di lavoro che vi mettono più alla prova? Dove si sente bloccato? Quali competenze volete acquisire? Quali esperienze volete fare? Quali percorsi di carriera vi interessano? Quali cambiamenti dovrete fare per perseguire i vostri interessi? Chi sono i vostri modelli di riferimento? Perché li avete scelti? Qual è un vostro punto di forza non sfruttato che vorreste vedere sfruttato maggiormente dall'organizzazione? Chi fa parte della vostra attuale rete di contatti? Quali tipi di persone vorreste aggiungere? Che immagine volete dare? In che

modo sarebbe utile per voi?

Chiedete a un mentee come farà a sapere se ha raggiunto l'obiettivo?

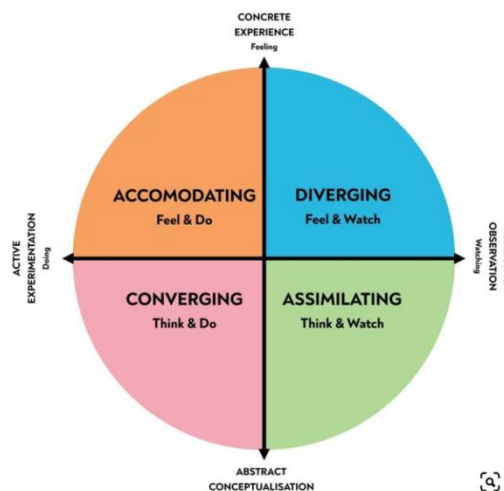
([Microsoft Word - Guida al mentoring.doc \(harvard.edu\)](#))

2. Stile di apprendimento - Valutare lo stile di apprendimento preferito dall'individuo. Alcune persone possono apprendere visivamente, mentre altre possono preferire esperienze pratiche o istruzioni verbali. La comprensione del loro stile di apprendimento può influenzare il modo in cui le informazioni vengono comunicate e condivise.

Ci sono diversi modi per individuare lo stile di apprendimento di una persona

- **Inventario degli stili di apprendimento di Kolb:**

Il modello di Kolb identifica quattro stili di apprendimento: Convergente, Divergente, Assimilante e Accomodante. È possibile utilizzare il Kolb Learning Styles Inventory per valutare la posizione di un individuo in questo spettro, in base alle sue preferenze per l'esperienza concreta, l'osservazione riflessiva, la concettualizzazione astratta e la sperimentazione attiva.- [Kolb's Learning Styles & Experiential Learning Cycle \(simplypsychology.org\)](#)



Divergenza (sentire e guardare - CE/RO)

Queste persone sono in grado di guardare le cose da diverse prospettive. Sono sensibili. Preferiscono osservare piuttosto che fare, tendendo a raccogliere informazioni e a usare l'immaginazione per risolvere i problemi. Sono i migliori a vedere le situazioni concrete da diversi punti di vista.

Kolb ha definito questo stile "divergente" perché queste persone si comportano meglio in situazioni che richiedono la generazione di idee, come ad esempio il brainstorming. Le persone con uno stile di apprendimento divergente hanno interessi culturali ampi e amano raccogliere informazioni.

Sono interessati alle persone, tendono a essere fantasiosi ed emotivi e tendono a essere forti nelle arti. Le persone con stile divergente preferiscono lavorare in gruppo, ascoltare con mente aperta e ricevere feedback personali.

Assimilazione (guardare e pensare - AC/RO)

La preferenza per l'apprendimento assimilativo comporta un approccio conciso e logico. Le idee e i concetti sono più importanti delle persone.

Queste persone hanno bisogno di buone spiegazioni chiare piuttosto che di un'opportunità pratica. Eccellono nel comprendere informazioni di ampio respiro e nell'organizzarle in un formato chiaro e logico.

Le persone con uno stile di apprendimento assimilativo sono meno concentrate sulle persone e più interessate alle idee e ai concetti astratti. Le persone con questo stile sono più attratte da teorie logicamente solide che da approcci basati sul valore pratico.

Questo stile di apprendimento è importante per l'efficacia nelle carriere informatiche e scientifiche. Nelle situazioni di apprendimento formale, le persone con questo stile preferiscono le letture, le lezioni, l'esplorazione di modelli analitici e il tempo per pensare.

Convergere (fare e pensare - AC/AE)

Le persone con uno stile di apprendimento convergente sono in grado di risolvere i problemi e utilizzano il loro apprendimento per trovare soluzioni a questioni pratiche. Preferiscono i compiti tecnici e sono meno interessati alle persone e agli aspetti interpersonali.

Le persone con uno stile di apprendimento convergente sono più brave a trovare usi pratici per le idee e le teorie. Possono risolvere i problemi e prendere decisioni trovando soluzioni a domande e problemi.

Le persone con uno stile di apprendimento convergente sono più attratte da compiti e problemi tecnici che da questioni sociali o interpersonali. Uno stile di apprendimento convergente consente di

sviluppare abilità specialistiche e tecnologiche.

Le persone con uno stile convergente amano sperimentare nuove idee, simulare e lavorare con applicazioni pratiche.

Adattamento (fare e sentire - CE/AE)

Lo stile di apprendimento accomodante è "pratico" e si basa sull'intuizione piuttosto che sulla logica. Queste persone utilizzano l'analisi di altre persone e preferiscono adottare un approccio pratico ed esperienziale. Sono attratti da nuove sfide ed esperienze e dalla realizzazione di piani.

Di solito agiscono in base all'istinto piuttosto che all'analisi logica. Le persone con uno stile di apprendimento accomodante tendono ad affidarsi agli altri per le informazioni piuttosto che effettuare una propria analisi. Questo stile di apprendimento è prevalente nella popolazione generale.

(Kolb, D. A. (1976). *L'Inventario degli stili di apprendimento: Manuale tecnico*. Boston, MA: McBer.

Kolb, D.A. (1981). *Stili di apprendimento e differenze disciplinari*, in: A.W. Chickering (Ed.) *The Modern American College* (pp. 232-255). San Francisco, LA: Jossey-Bass).

Modello VARK

Il modello VARK classifica gli studenti in preferenze visive, uditive, di lettura/scrittura e cinestesiche.

Studenti visivi:

Gli studenti visivi imparano meglio vedendo. Le visualizzazioni grafiche come grafici, diagrammi, illustrazioni, dispense e video sono tutti strumenti di apprendimento utili per gli studenti visivi.

Apprendenti uditivi:

Gli studenti uditivi imparano meglio ascoltando le informazioni. Tendono a trarre grande profitto dalle lezioni e sono bravi a ricordare le cose che gli vengono dette.

Studenti di lettura e scrittura:

Chi impara a leggere e a scrivere preferisce recepire le informazioni visualizzate sotto forma di parole e di testo.

Studenti cinestesici:

Gli studenti cinestesici (o tattili) imparano meglio toccando e facendo. L'esperienza pratica è importante per gli studenti cinestesici.

La validità del modello VARK e di altre teorie sugli stili di apprendimento è stata ampiamente messa in discussione e criticata. Alcuni scettici sostengono che la categorizzazione degli studenti in un unico stile di apprendimento potrebbe ostacolare il processo di apprendimento. Nonostante queste preoccupazioni, test di auto-riflessione come questi possono offrire preziose indicazioni sulla comprensione di sé. È essenziale, tuttavia, riconoscere che queste valutazioni non dovrebbero etichettare rigidamente gli individui come esclusivamente uno stile di apprendimento, poiché è probabile che le persone abbiano preferenze di apprendimento diverse, al di là di una categoria unica.

Preferenze di comunicazione.

Identificare le preferenze comunicative della persona. Alcune persone possono preferire una comunicazione diretta e assertiva, mentre altre possono rispondere meglio a un approccio più collaborativo e di supporto. Adattate il vostro stile di comunicazione di conseguenza. Si consiglia di tenere conto del background culturale e delle norme culturali della persona.

Esplorate il modo in cui la persona preferisce ricevere il feedback.

Alcuni individui possono apprezzare un feedback diretto e costruttivo, mentre altri possono preferire un approccio più positivo e incoraggiante. Capire le loro preferenze di feedback contribuisce a rendere positiva l'esperienza di coaching o mentoring.

LABORATORI

Titolo	L'agricoltura ha bisogno del vostro sostegno!
Descrizione dello strumento	Questo workshop è stato sviluppato per facilitare e identificare le esigenze del mercato nel campo dell'agricoltura utilizzando diverse dinamiche. Utilizzeremo un approccio di ricerca di mercato con i giovani per consentire loro di diventare più proattivi e fornire loro strumenti che potrebbero essere utili per le loro future opportunità di lavoro in qualsiasi campo e con particolare attenzione all'agricoltura.
Obiettivi del workshop	• Individuare le esigenze del mercato agricolo per coinvolgere più giovani e nuove forze lavoro. • Fornire strumenti e aumentare le competenze in materia di ricerca di mercato e sviluppo di idee imprenditoriali. • Introdurre i concetti di base delle ricerche di mercato e fornire ai giovani contenuti utili alla loro crescita professionale. • Mettere i giovani in grado di preparare e condurre una piccola ricerca di mercato tra i lavoratori agricoli. • Far coincidere le esigenze del mercato con le competenze necessarie a colmare le lacune del mercato agricolo.
Gruppo target	• Giovani NEET di età compresa tra 16 e 20 anni • Giovani dai 20 ai 25 anni
Dimensione del gruppo	Da 15 a 25 giovani al massimo
Tempo	180 minuti

I materiali	• Stazionario • Proiettore • Tela per il progetto • Prese multiple ed elettricità • fogli bianchi A4 (possibilmente di carta riciclata) • Pennarelli spessi (uno per ogni partecipante) • Penne (una per ogni partecipante)
Spazio	Suggeriamo di allestire una sala in cui ogni partecipante abbia a disposizione almeno 3 metri quadrati per il movimento e possibilmente di avere più luoghi al chiuso e all'aperto per dare la possibilità ai partecipanti di cambiare ambiente e aumentare la loro motivazione.
Istruzioni	Una volta pronta, è possibile eseguire l'attività e seguire i seguenti passaggi: 1) Presentazione di cos'è il marketing e la ricerca di mercato che può essere utilizzata utilizzando la presentazione Power Point disponibile QUI Cercate di rendere la presentazione il più dinamica possibile coinvolgendo i ragazzi ponendo loro domande sul contenuto e verificando se in caso conoscono o almeno possono provare a condividere ciò che sanno sull'argomento 2) Una volta terminata la presentazione, potete assegnare ai partecipanti il compito successivo, ovvero • Fate delle interviste ad almeno 5 diversi professionisti del settore agricolo per capire con loro quali sono ancora le esigenze del mercato affinché il settore agricolo sia migliorato e più seguito dai giovani come opportunità per un lavoro futuro. Chiedete loro di sviluppare un'intervista di massimo 10 domande e raccoglietela anche con interviste telefoniche o videochiamate. • Una volta terminato, raccogliete i dati e preparate una breve

	sintesi dei risultati e un elenco delle esigenze del mercato nel sistema agricolo. 3) Divideteli per questo compito in piccoli gruppi di massimo 5 persone e date loro delle scadenze monitorando il tempo e controllando gruppo per gruppo a che punto sono e se hanno bisogno di aiuto. Una scadenza di 2 ore sarebbe perfetta. Non è necessario avere una vera e propria ricerca di mercato professionale, ma almeno permettere ai partecipanti di capire come svilupparne una e gestirla. 4) Presentazione dei risultati da parte di ogni gruppo con una presentazione di massimo 3 minuti per ogni gruppo presente. 5) Una volta terminata la presentazione, dite loro, in gruppo, di rimanere e di identificare quali potrebbero essere le competenze che, secondo loro, potrebbero essere necessarie per soddisfare le esigenze del mercato agricolo, creando una classifica delle competenze più importanti e un modello in cui per ogni esigenza che hanno identificato si possa abbinare una competenza utile a coprire l'esigenza. Potete dare loro 30 minuti per lavorare su questo. Possono utilizzare presentazioni digitali o presentazioni classiche con l'uso di fogli e lavagne a fogli mobili. 6) Presentazione in plenaria che sarà condotta da loro stessi e che prevede una presentazione di 5 minuti ciascuno. 7) Chiudete la sessione con un debriefing in plenaria insieme a loro, per ricontrollare ciò che hanno imparato e dare un significato alla sessione complessiva di attività che avete svolto. Potete utilizzare le domande della tabella seguente.
Debriefing	• Com'è stata l'attività? Vi è piaciuta? • Che cosa ha imparato di più sulle ricerche di mercato? • Vi sentite più informati sulle esigenze del mercato del lavoro agricolo? • Pensa di essere più in grado di identificare le competenze necessarie per entrare nel mercato del lavoro agricolo?

	• Ha cambiato idea sulle opportunità offerte dal mercato del lavoro agricolo? • Cosa progettereste nel vostro futuro legato all'agricoltura che vi ha ispirato nell'attività? • Spingerete altri amici e persone che conoscete a considerare l'agricoltura come un'opportunità per il loro futuro?
Suggerimenti per il facilitatore	• Sugeriamo di svolgere questa attività dopo diverse attività di conoscenza reciproca e di essere sicuri che i partecipanti siano già un gruppo insieme. È necessario creare un ambiente cooperativo e sicuro all'interno del gruppo. • Verificate in anticipo tutti gli spazi che utilizzerete e la loro sicurezza. • Preparare in anticipo tutto l'equipaggiamento necessario per non improvvisare durante le attività e creare confusione. • Aggiungete domande che pensate possano alimentare il dibattito o che vi consentano di raccogliere informazioni interessanti dai partecipanti durante il debriefing; se vi vengono in mente in anticipo o durante lo svolgimento dell'attività, assicuratevi di avere un blocco di appunti per prenderne nota e ricordarle.
Dispense	1) <u>Presentazione della ricerca di mercato</u> 2) <u>Esempio di schema per la corrispondenza tra esigenze e competenze</u>

Titolo	Idee per l'agricoltura sostenibile
Descrizione dello strumento	Questo workshop è stato creato per approfondire il tema dell'agricoltura e della sostenibilità come due argomenti legati e connessi, importanti per il futuro dell'agricoltura e dell'ambiente mondiale. Questo strumento si basa su attività di tipo educativo non formale e su alcune presentazioni frontali, in modo da creare un mix tra educazione formale e non formale. Tra le diverse dinamiche che saranno coinvolte, il lavoro in plenaria, il lavoro in piccoli gruppi e la cooperazione, la capacità di analisi, lo sviluppo di idee di business e la competenza imprenditoriale. Da questa attività i partecipanti impareranno di più sulla sostenibilità e acquisiranno competenze relative allo sviluppo di idee imprenditoriali e capacità di comunicazione per trasferire la propria idea imprenditoriale. Sviluppare idee concrete e trasformarle in azione è l'obiettivo principale di questa attività.
Obiettivi del workshop	• per scoprire di più sulla sostenibilità e su come trasformare il processo di sostenibilità in un'idea imprenditoriale in agricoltura; • trasferire ai giovani le competenze sullo sviluppo di idee imprenditoriali e concretizzare l'esperienza fatta nelle aziende del settore agricolo • utilizzare strumenti digitali e innovativi per la didattica, come i video, per presentarsi. • per riflettere su potenziali idee imprenditoriali e garantire ai giovani partecipanti un approccio di follow-up dopo l'esperienza vissuta in campo agricolo. • per esplorare le opportunità future nel campo dei fondi e delle opportunità per l'agricoltura.
Gruppo target	• Giovani NEET di età compresa tra 16 e 20 anni • Giovani dai 20 ai 25 anni

Dimensione del gruppo	Da 15 a 25 persone al massimo
Tempo	180 minuti
I materiali	• Stazionario • Proiettore • Tela del proiettore • Collegamento elettrico e prese multiple • Wi-fi o hotspot dati • Laptop o computer per supportare la presentazione e il lavoro dei giovani partecipanti • 20 lavagne a fogli mobili • Carte bianche A4 • Penne una per ogni partecipante • Pennarelli spessi di diversi colori
Spazio	Suggeriamo di avere una stanza in cui ogni partecipante abbia almeno 3 metri quadrati per muoversi e possibilmente di avere più luoghi al chiuso e all'aperto per dare l'opportunità ai partecipanti di cambiare ambiente e aumentare la loro motivazione. Suggeriamo inoltre di avere uno spazio dotato di wi-fi per poterlo utilizzare soprattutto nella creazione dei video.
Istruzioni	1) Prepare in anticipo lavagne a fogli mobili, pennarelli e tutto il materiale di cancelleria con il progetto. 2) Presentazione dell'introduzione alla sostenibilità con un Powerpoint, preparare alcune domande per interagire con i partecipanti e stimolarli a condividere ciò che già conoscono in merito, poiché hanno già avuto un input simile nella formazione prima dello stage. Max 20' minuti. È possibile utilizzare la presentazione fornita nelle dispense.

	3) Introducete l'attività successiva con il compito di creare un poster con le regole d'oro della sostenibilità. 4) Dividete i partecipanti in piccoli gruppi di massimo 5 persone. Fornite loro lavagne a fogli mobili e pennarelli oppure utilizzate una piattaforma digitale come Padlet per condividere le regole d'oro. 5) Consentite loro di presentarsi con una breve presentazione di massimo 3 minuti per ogni gruppo. 6) Una volta terminata la presentazione, introduceteli alla prossima attività dinamica. Devono creare un breve filmato di 60 secondi per presentare un'idea imprenditoriale legata all'agricoltura che possa sostenere le regole d'oro che hanno identificato. Pensate a una potenziale idea imprenditoriale nel campo dell'agricoltura che potrebbe essere utile e legata alla sostenibilità. In che modo la vostra azienda può essere sostenibile? Per creare il video forniamo loro un elenco di strumenti che possono utilizzare, soprattutto quelli mobili, dato che molto probabilmente useranno i loro telefoni. Tutti gli strumenti che proporremo sono gratuiti e daranno loro l'opportunità di esplorare il video come strumento speciale. Strumenti video: 1) https://inshot.com/ 2) https://capcut.com/ 3) https://kinemaster.com/ 7) Lasciate che mostrino il video e fornite loro un feedback per ogni video, dando loro alcuni suggerimenti per migliorare la loro presentazione. 8) Una volta presentate, fornite ai partecipanti dei soldi finti per votare le idee migliori secondo loro. Potete utilizzare quelli forniti nelle dispense. 9) Al termine dell'attività, fate un debriefing in plenaria per verificare insieme ai partecipanti che cosa hanno imparato attraverso l'attività. 10) Chiudete l'attività con una breve presentazione in powerpoint sui fondi
--	--

	agricoli e sul sostegno dell'UE e su altre opportunità rilevanti per il futuro.
Debriefing	Una volta terminato l'esercizio, chiudete la sessione con un debriefing chiedendo ai partecipanti di sedersi con voi, discutere, condividere e riflettere sull'attività appena svolta. • Come si è svolta l'attività? • Qual è stata la parte più difficile del workshop? • Ritene che la sua idea imprenditoriale possa essere realizzata? Se sì/no, perché? • Cosa potrebbero fare la politica e la società civile per promuovere un'agricoltura sostenibile? • Potete portare un caso da condividere su una buona pratica/un'azienda sostenibile in agricoltura? • Prenderete in considerazione una delle opportunità future che sono state condivise nella presentazione finale? Quale è stata la più interessante per voi?
Suggerimenti per il facilitatore	• Suggeriamo di svolgere questa attività dopo diverse attività di conoscenza reciproca e di essere sicuri che i partecipanti siano già un gruppo insieme. È necessario creare un ambiente cooperativo e sicuro all'interno del gruppo. • Verificate in anticipo tutti gli spazi, il wi-fi e tutte le connessioni, se disponibili. • Assicuratevi che tutti abbiano un telefono carico in anticipo e avvisateli prima dell'attività e della formazione su questa importante questione. • Assicurare la disponibilità di un computer portatile o di un computer per supportare i partecipanti che potrebbero non disporre di telefoni adeguati per l'editing e anche di un telefono o di una fotocamera per supportare questo processo.

	• Assicuratevi di conoscere bene il funzionamento della piattaforma condivisa con i dispositivi mobili, per essere pronti a supportare i partecipanti nel processo di ripresa e di editing. • Non preoccupatevi, non è necessario per un video professionale, ma è utile per imparare di più su come montare e presentare se stessi. • Preparare in anticipo come piano B alcuni esempi di buone pratiche sul campo, questo faciliterà anche il processo di pensiero creativo dei giovani partecipanti. • In caso di necessità, potete trasformare l'attività in un approccio tradizionale al lavoro con i giovani senza alcun supporto digitale, chiedendo loro di fare delle presentazioni delle regole d'oro con fogli e pennarelli, di preparare un breve discorso a voce in cui lo reciteranno e di farlo di fronte a un gruppo di esperti.
Dispense	1) <u>Presentazione sulla sostenibilità in agricoltura</u> 2) <u>Come creare una breve presentazione video</u> 3) <u>Agroeuro (denaro falso)</u> 4) <u>Presentazione finale delle opportunità future</u>