



**Healthy
Communities**

Modul 2

Comunicazione Competenze e motivazione



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Partner coinvolti:



www.bgz-berlin.de
Germania



www.eurocultura.it
Italia

www.gesundheitbb.de
Germania

www.stowarzyszeniestop.pl
Polonia



www.caritas-wien.at
Austria

Informazioni sul progetto

Con il nostro progetto **Healthy Communities**, illustriamo il contributo che l'educazione degli adulti può dare nel rafforzare le competenze sanitarie di tutti i cittadini (inclusi e soprattutto i gruppi con minori opportunità), contrastando la marginalizzazione e rafforzando la partecipazione e l'impegno. Una lacuna dei programmi attuali di sviluppo delle competenze sanitarie è che non raggiungono tutti i gruppi della popolazione. Il team del progetto ha scelto di concentrarsi sulla comunità locale, in particolare attraverso il collegamento con l'ambiente di vita nella comunità, che finora è stato sviluppato solo in modo elementare.

Tabella die contenuti

MODULO 2 Competenza comunicativa e motivazione.....	1
Sessione 1	1
1. Dispensa sull'ascolto attivo	1
2. Esercizio sull'ascolto attivo	2
3. Dispensa sulla comunicazione non verbale	3
Sessione 2	5
4. La mia mappa delle motivazioni	5
5. Dispensa sulla motivazione interna ed esterna	6
6. Analisi Persona	9
7. Esempi di scenari di feedback di supporto	10
8. Dispensa sul feedback di supporto	11
Annexes	12
Presentatie – Sessione 1	12
Presentatie – Sessione 2	12

MODULO 2 Competenza comunicativa e motivazione

Sessione 1

1. Dispensa sull'ascolto attivo

Che cos'è l'ascolto attivo?

L'ascolto attivo è quando non solo senti ciò che qualcuno sta dicendo, ma ti sintonizzi anche con i suoi pensieri e sentimenti. Trasforma una conversazione in un'interazione attiva, non competitiva e bidirezionale.

Robin Abrahams e Boris Groysberg della Harvard Business School descrivono l'ascolto attivo come avente tre aspetti: cognitivo, emotivo e comportamentale.

- **Cognitivo:** prestare attenzione a tutte le informazioni, sia esplicite che implicite, che si ricevono dall'altra persona, comprendendo e integrando tali informazioni.
- **Emotivo:** Mantenere la calma e la compassione durante la conversazione, compresa la gestione di eventuali reazioni emotive (fastidio, noia) che potresti provare.
- **Comportamentale:** Trasmettere interesse e comprensione verbalmente e non verbalmente.

Ecco le linee guida per aiutare a perfezionare la propria capacità di seguire questi passaggi:

1. Mantieni la tua attenzione sul messaggio che viene presentato.
2. Astenersi dal pensare alla propria reazione a ciò che viene presentato.
3. Astenersi dall'esprimere giudizi su qualsiasi cosa dica l'altra persona.
4. Osserva il contenuto non verbale. Questi sono i loro tipi di comunicazione che possono essere chiariti dall'ascoltatore attivo.

(Dalla Harvard Business Review, <https://hbr.org/>)

DISPENSA: 4 PRINCIPI FONDAMENTALI DELL'ASCOLTO ATTIVO

1. Attenzione fisica

Affronta la persona che sta parlando.

Nota il linguaggio del corpo dell'oratore; Corrisponde a quello che sta dicendo?

Riesci a far corrispondere il linguaggio del corpo di chi parla?

Cerca di non fare nient'altro mentre ascolti.

2. Parafrasi

Dimostra che stai ascoltando e comprendendo ciò che viene detto.

Controlla il significato e la tua interpretazione.

Riafferma le idee e i fatti di base.

Controlla che la tua comprensione sia accurata dicendo:

"Sembra che quello che intendi sia... È così?"

"Quindi quello che è successo è stato... È corretto?"

3. Riflettere

Dimostra di capire come si sente la persona.

Aiuta la persona a valutare i suoi sentimenti dopo averli sentiti espressi da qualcun altro.

Rifletti i sentimenti dell'oratore dicendo:

"Stai dicendo che sei arrabbiato/deluso/contento, perché...?"

"Sembra che tu ti senta..."

4. Chiarimento

Aiuta a chiarire ciò che viene detto.

Ottieni maggiori informazioni.

Aiuta l'oratore a vedere altri punti di vista.

Usa un tono di voce che trasmetta interesse.

Poni domande aperte, invece di domande sì/no, per ottenere maggiori informazioni.

5. Incoraggiante

Mostra interesse dicendo: "Puoi dirmi di più su questo?"

"Davvero? È così?"

(Dal Global Peacebuilding Center, Istituto per la Pace degli Stati Uniti.

<http://www.buildingpeace.org>)

Video sull'ascolto attivo

L'arte dell'ascolto attivo | La guida alla revisione aziendale

di Harvard <https://youtu.be/aDMtx5ivKK0?feature=shared>

Capacità di ascolto attivo

<https://youtu.be/7wUCyjiyXdg?feature=shared>

4 cose che tutti i grandi ascoltatori fanno

<https://youtu.be/i3ku5nx4tMU?feature=shared>

L'arte dell'ascolto | Simon Sinek

<https://youtu.be/qpnNsSyDw-g?feature=shared>

2. Esercizio sull'ascolto attivo

Le storie personali o le sfide che i partecipanti propongono durante l'esercizio di ascolto attivo in coppia dovrebbero essere correlate a esperienze di vita reale nel settore sanitario.

Esempi di ispirazione da condividere con i partecipanti prima di iniziare l'esercizio

Ogni persona racconta un'esperienza che riguarda...

1. Il percorso dalla prenotazione di un appuntamento con il medico all'accoglienza e all'esame, concentrandosi su eventuali sfide e ostacoli.
2. l'orario che avevano urgenza per recarsi al pronto soccorso dell'ospedale, con i dettagli sulle fasi di accoglienza, impresa e dimissione.
3. un ricovero in un ospedale o in un centro sanitario privato.
4. Il viaggio dalla scoperta di un problema di salute alla sua diagnosi.
5. trattare o mantenere la salute mentale.

I partecipanti ascoltano/leggono questo elenco di scenari esemplificativi e decidono se trarne ispirazione o parlare di un diverso tipo di esperienza.

Prima di iniziare l'esercizio in coppia, è consigliabile ricordare ai partecipanti l'importanza di memorizzare fatti, dettagli ed emozioni mentre svolgono il ruolo di ascoltatori attivi.

Le esperienze si riflettono poi nel gruppo:

1. Com'è stato per la persona che ha raccontato la storia?
2. Com'era per l'ascoltatore ascoltare la storia?
3. L'obiettivo non è quello di condividere le storie con tutto il gruppo, ma di riflettere sulle esperienze.

3. Dispensa sulla comunicazione non verbale

Che cos'è la "Comunicazione Non Verbale"?

Cominciamo con esempi video!

Inglese (introduzione divertente) <https://youtu.be/3YxXsQMAvWg?feature=shared>

Inglese (nvc al lavoro) <https://youtu.be/HVC-rsbeTW0?feature=shared>

La teoria della comunicazione di Mehrabian

La teoria della comunicazione di Mehrabian offre un quadro utile per migliorare l'efficacia della comunicazione in vari contesti. Si concentra sulla **comunicazione non verbale**, che è composta dal linguaggio del corpo, dalle espressioni facciali e dal tono di voce. Anche il contesto è fondamentale per un'interpretazione accurata del messaggio.

Secondo la teoria:

- **Il 7%** della comunicazione è costituito da **parole**.

- **Il 38% è il tono di voce.**
- **Il 55% è costituito dal linguaggio del corpo (gesti, postura) e dalle espressioni facciali.**

Questa teoria evidenzia l'importanza della comunicazione non verbale nell'esprimere emozioni e atteggiamenti. È fondamentale in situazioni in cui i segnali verbali e non verbali differiscono.

La comprensione di questa teoria può migliorare la comunicazione nelle relazioni personali e professionali. Comprendere la teoria di Mehrabian può aiutare a gestire le relazioni e ad esprimere le emozioni in modo efficace.

In situazioni di vita reale, questa teoria può migliorare la comunicazione considerando i segnali non verbali.

Il linguaggio del corpo è una parte importante della comunicazione. Il modello di Albert Mehrabian mostra che le parole, il tono di voce e il linguaggio del corpo giocano tutti un ruolo. Comprendere i segnali del linguaggio del corpo, come le espressioni facciali e la postura, può aiutarci a capire come si sente qualcuno. Ad esempio, le braccia incrociate potrebbero significare che la persona è sulla difensiva. È fondamentale interpretare correttamente questi segnali per comprendere il messaggio reale. Questo può migliorare le relazioni e prevenire incomprensioni.

Prestando attenzione ai segnali non verbali, possiamo comunicare meglio con gli altri. Quando i segnali verbali e non verbali non corrispondono, può creare confusione. Saper leggere il linguaggio del corpo può rendere la comunicazione più efficace, sia di persona che attraverso messaggi scritti come e-mail o telefonate.

Quando si applica il modello di comunicazione di Mehrabian, è importante comprendere **il contesto**. L'interpretazione dei messaggi varia in diversi contesti: interazioni faccia a faccia, conversazioni telefoniche o comunicazioni scritte (e-mail). Considerare il contesto guida l'interpretazione del tono emotivo e l'efficacia della comunicazione. Ignorare il contesto può portare a problemi di comunicazione e relazioni tese a causa dell'incongruenza tra segnali verbali e non verbali.

L'interpretazione dei segnali non verbali può aiutare le persone a comprendere meglio i sentimenti e gli atteggiamenti degli altri, portando a relazioni più forti. Applicare la teoria di Mehrabian in situazioni di vita reale può aiutare a **gestire le emozioni in modo efficace**, soprattutto quando le emozioni negative vengono espresse attraverso segnali non verbali.

La comprensione e l'applicazione dei risultati del modello può guidare le persone nell'uso del linguaggio del corpo e del tono adeguati. Ciò garantisce l'allineamento tra messaggi verbali e non verbali, migliorando l'**efficacia della comunicazione** sia in forma scritta che orale.

(Da Mehrabian, A. (1981). Messaggi silenziosi: comunicazione implicita di emozioni e atteggiamenti. Belmont, CA: Wadsworth)

Sessione 2

4. La mia mappa delle motivazioni

"Cosa mi motiva ad agire?"

Quali valori?

Quali obiettivi?

Fattori interni?

Fattori esterni?

Breve panoramica sulle Mappe Motivazionali:

Una mappa motivazionale aiuta a identificare e comprendere i fattori chiave che guidano l'energia, l'impegno e la soddisfazione, sia in contesti personali che professionali. Per creare la tua mappa, inizia riflettendo sui tuoi motivatori principali.

Questi possono includere fattori come il successo, il riconoscimento, la crescita personale, le relazioni o il contributo a una causa.

Le mappe motivazionali possono anche concentrarsi sul benessere, la salute e l'impegno nella comunità. Gli esempi includono:

- **Well-Being Motivation Framework** (basato sulla teoria dell'autodeterminazione)
Si concentra sulla motivazione intrinseca attraverso l'autonomia, la competenza e la relazione, fondamentali per comportamenti sani e coinvolgimento nella comunità.
- **Modelli di salute e benessere** (ad esempio, modello transteorico)
Mappa le fasi del cambiamento comportamentale, aiutando a comprendere le motivazioni per i comportamenti legati alla salute come l'esercizio fisico e la dieta.
- **I modelli orientati alla comunità** (ad esempio, il modello ecologico sociale)
enfaticizzano la motivazione in contesti sociali e ambientali, influenzando la salute e il benessere a livello individuale e comunitario.

5. Dispensa sulla motivazione interna ed esterna

Perché facciamo le cose che facciamo? Cosa guida il nostro comportamento? Gli psicologi hanno proposto diversi modi di pensare alla motivazione, tra cui l'osservazione se la motivazione nasce dall'esterno (**estrinseco**) o dall'interno (**intrinseco**) di un individuo. La motivazione intrinseca viene dall'interno e la motivazione estrinseca dall'esterno.

A volte è meglio fare le cose per divertimento, ma in altri casi potrebbe essere necessario un po' di motivazione esterna in più. Tuttavia, vale la pena fare attenzione poiché le ricompense esterne eccessive a volte possono smorzare la motivazione intrinseca.

Cosa sono la motivazione intrinseca ed estrinseca?

La motivazione intrinseca è quando ti impegni in un comportamento perché lo trovi gratificante. Stai svolgendo un'attività fine a se stessa piuttosto che dal desiderio di una ricompensa esterna. Il comportamento stesso è la sua stessa ricompensa.

La motivazione estrinseca è quando siamo motivati a eseguire un comportamento o a impegnarci in un'attività perché vogliamo guadagnare una ricompensa o evitare una

punizione. Ti impegnerai in un comportamento non perché ti piace o perché lo trovi soddisfacente, ma perché ti aspetti di ottenere qualcosa in cambio o di evitare qualcosa di spiacevole.



Infografica generata con intelligenza artificiale (DALL·E, OpenAI, 2026).

Motivazione interna

La motivazione interna è guidata dalla soddisfazione personale e dal valore intrinseco che attribuiamo al nostro lavoro. Include la gioia di risolvere un problema impegnativo, la soddisfazione di raggiungere un obiettivo personale e il senso di orgoglio nel fare bene un lavoro. La motivazione interna è profondamente radicata nei nostri valori, nelle nostre passioni e nel senso di scopo che ricaviamo dal nostro lavoro.

La motivazione interna è spesso più sostenibile di quella esterna perché viene dall'interno. Non si basa su convalide o ricompense esterne, il che lo rende più resiliente ai cambiamenti esterni. Quando siamo motivati internamente, è più probabile che rimaniamo impegnati ed entusiasti, anche di fronte agli ostacoli.

Motivazione esterna

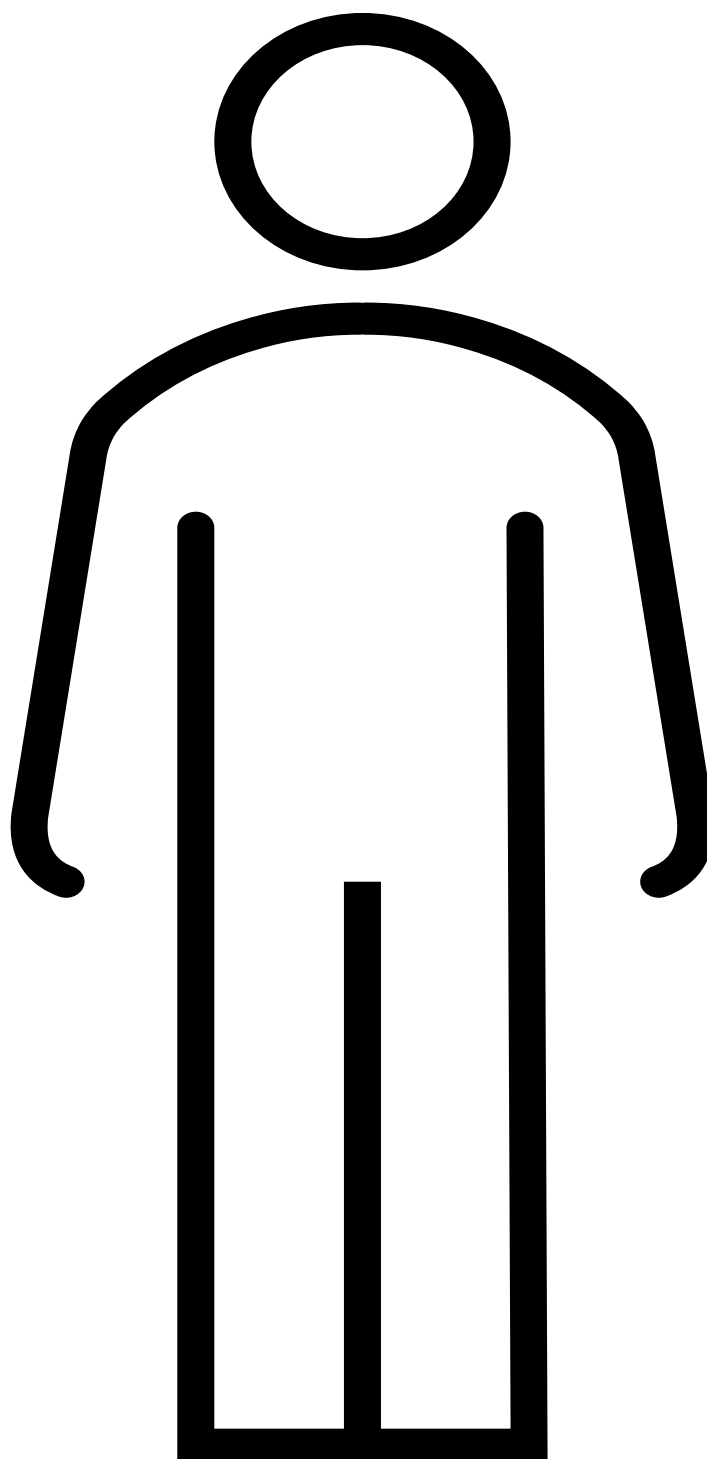
La motivazione esterna proviene da influenze esterne. Include ricompense come bonus, promozioni, riconoscimenti e lodi da parte degli altri. Questi motivatori possono essere potenti, fornendo un motivo tangibile per portare a termine compiti complessi. Ad esempio, sapere che un progetto di successo potrebbe portare a un bonus significativo può ispirare un team a lavorare ore extra e fornire risultati eccezionali.

Tuttavia, fare affidamento esclusivamente su una motivazione esterna può essere rischioso. I fattori esterni sono spesso al di fuori del nostro controllo e possono variare in base alle circostanze. Le recessioni economiche, i cambiamenti organizzativi o i cambiamenti nelle priorità di gestione possono avere un impatto sulla disponibilità e sulla coerenza dei motivatori esterni.

Motivazione intrinseca	Motivazione estrinseca
Fare esercizio fisico regolarmente perché ti fa sentire energico e forte	Esercitarsi regolarmente per raggiungere un obiettivo di peso specifico stabilito da un medico o da un allenatore
Organizzare un workshop perché sei appassionato di condividere le conoscenze e aiutare gli altri a imparare	Gestire un workshop perché è necessario per completare il corso di formazione o per ottenere un riconoscimento
Usare un linguaggio del corpo positivo e l'ascolto attivo nelle conversazioni perché apprezzi una comunicazione significativa e rispettosa	Utilizzare un linguaggio del corpo positivo e l'ascolto attivo nelle conversazioni per apparire professionali e migliorare le valutazioni delle prestazioni
Costruire relazioni con i colleghi perché ti piace collaborare e imparare da loro	Costruire relazioni con i colleghi per ottenere favori o opportunità professionali

6. Analisi Persona

"Quali sono le motivazioni interne ed esterne che spingono i nostri beneficiari?"



7. Esempi di scenari di feedback di supporto

Nell'esercizio, ci eserciteremo in un'attività di ridimensionamento in cui i partecipanti forniranno un feedback di apprezzamento a se stessi. Questo li aiuterà a riconoscere i loro progressi, i loro punti di forza e le aree di miglioramento in modo costruttivo.

L'obiettivo è quello di promuovere una mentalità positiva che incoraggi la crescita e l'impegno continui. I partecipanti hanno potuto costruire il loro feedback di supporto, esercitarsi a formulare feedback di supporto e infine condividere in sessione plenaria. Per questi esercizi, prepara un foglio di carta o un file digitale dove prendere appunti.

Esercizio 1 – Quando mi sento supportato e motivato?

1. Pensa a una tipica attività quotidiana che svolgi a casa per la tua famiglia o sul posto di lavoro per i tuoi colleghi.
2. Descrivi il modo in cui le persone di solito reagiscono (o non reagiscono) alla tua azione.
3. Come ti fanno sentire le loro reazioni? E perché?
4. Vorresti una reazione diversa? Se sì, perché?

Esercizio 2 – Come dare un feedback costruttivo a qualcun altro?

La formula per fornire un feedback di supporto nel modo più efficace è:

1. Descrivi il comportamento specifico di una persona.
2. Descrivi le conseguenze positive di questo comportamento.
3. Descrivi come ti senti riguardo al comportamento (si possono menzionare sia gli aspetti positivi che quelli negativi, ma sempre con un approccio orientato al miglioramento e non giudicante).
4. Descrivi perché ti senti in quel modo.

8. Dispensa sul feedback di supporto

Il feedback è uno strumento per sostenere la motivazione e l'impegno. Ma in che modo il feedback può essere un potente motivatore, in particolare se affrontato con una mentalità focalizzata sulla soluzione?

Un approccio al feedback incentrato sulla soluzione integra le azioni positive e i punti di forza piuttosto che concentrarsi sui problemi. Questo approccio aiuta le persone a sentirsi più responsabilizzate e motivate a fare progressi.

Che cos'è il feedback costruttivo?

Cerchi una definizione precisa? Il feedback costruttivo è un feedback che si concentra su:

- Miglioramento delle prestazioni o del comportamento
- Aiutare i destinatari ad apprendere, crescere e sviluppare le proprie competenze
- Affrontare le azioni che possono essere modificate o migliorate
- Essere onesti, specifici e attuabili

Perché il feedback costruttivo è così importante?

Il feedback costruttivo va oltre il semplice incoraggiamento, ma favorisce la crescita e il miglioramento.

Lo scopo del feedback costruttivo è:

- Guidare e supportare i destinatari nel miglioramento delle loro prestazioni
- Aiutali a identificare le aree di miglioramento e offri suggerimenti specifici su come apportare modifiche
- Aumentare la loro fiducia riconoscendo i punti di forza e i progressi
- Creare una cultura del miglioramento continuo, favorendo lo sviluppo personale e professionale.

Annexes

Presentatie – Sessione 1

Presentatie – Sessione 2

Sviluppato e coordinamento del progetto:

BGZ Berliner Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit mbH
(Associazione di Berlino per la Cooperazione Internazionale)

www.healthycommunities.eu

Partner di progetto

Caritas der Erzdiozese Wien - Hilfe in Not

Eurorcultura

Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarzadowych

Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V.

Finanziatore: Unione Europea Erasmus+

Berlino, 2026



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

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.



www.bgz-berlin.de



Modulo 2 Session 1

Competenza comunicativa e motivazione



Cofinanziato
dall'Unione europea

Partner coinvolti:



www.bgz-berlin.de

Germania



www.eurocultura.it

Italia



www.gesundheitbb.de

Germania



www.stowarzyszeniestop.pl

Polonia



www.caritas-wien.at

Austria

Informazioni sul progetto

Con il nostro progetto **Healthy Communities**, illustriamo il contributo che l'educazione degli adulti può dare nel rafforzare le competenze sanitarie di tutti i cittadini (inclusi e soprattutto i gruppi con minori opportunità), contrastando la marginalizzazione e rafforzando la partecipazione e l'impegno. Una lacuna dei programmi attuali di sviluppo delle competenze sanitarie è che non raggiungono tutti i gruppi della popolazione. Il team del progetto ha scelto di concentrarsi sulla comunità locale, in particolare attraverso il collegamento con l'ambiente di vita nella comunità, che finora è stato sviluppato solo in modo elementare.



- Introduzione al Modulo 2
- Obiettivi di apprendimento
- Ascolto attivo
- Comunicazione Non Verbale



Modulo 2 – Competenza comunicativa e motivazione

Una sessione di formazione per migliorare le capacità di comunicazione delle guide locali che promuovono la consapevolezza della salute e facilitano l'accesso ai servizi sanitari.

Il modulo si concentra su aree-chiavi quali:

- **ascolto attivo**
- **comunicazione non-verbale**
- **tecniche motivazionali**

Attraverso attività interattive e giochi di ruolo, i partecipanti svilupperanno strategie per **creare fiducia, coinvolgere un pubblico eterogeneo e ispirare comportamenti più sani** all'interno delle loro comunità. Il corso sottolinea l'importanza della definizione degli obiettivi, della comunicazione inclusiva e della fornitura di feedback di supporto.

L'obiettivo principale di questo modulo è quello di fornire ai partecipanti le competenze e le tecniche essenziali **per una comunicazione e una motivazione efficaci nel coinvolgimento della comunità.**

Ciò include la promozione di interazioni significative, il rafforzamento della fiducia e l'incoraggiamento di un cambiamento positivo dei comportamenti.



Al termine del modulo 2, i partecipanti saranno in grado di:

- Dimostrare un **ascolto attivo efficace** e interpretare la **comunicazione non verbale**.
- Impegnarsi in conversazioni significative utilizzando tecniche di domande aperte e riflessive.
- **Riconoscere i fattori motivazionali** (interni/esterni) per incoraggiare un impegno positivo e il raggiungimento di obiettivi.
- Fornire un **feedback costruttivo** e di supporto nelle interazioni con la comunità.
- Facilitare giochi di ruolo e discussioni interattive per rafforzare le competenze comunicative e motivazionali.

Sessione 1 – Ascolto attivo e Comunicazione non verbale

In questo workshop avrete l'opportunità di:

- Scoprire metodi e tecniche di [comunicazione attiva](#);
- Praticare l'ascolto attivo, comprendere la comunicazione non verbale attraverso coinvolgenti scenari di gioco di ruolo.
- Partecipare a discussioni di gruppo su argomenti quali il [superamento delle barriere comunicative](#), la costruzione della fiducia e la [risoluzione dei conflitti](#).
- Analizzare esempi reali per imparare dalle esperienze degli altri e migliorare le proprie capacità comunicative.



Iniziamo...

CHE COSA SI INTENDE CON «ASCOLTO ATTIVO»?

Attività 1: Esercizio di ascolto attivo

- Obiettivo: Esercitare la capacità di ascolto attivo e dimostrare comprensione.
- Istruzioni:
 - Formate delle coppie.
 - Una persona condividerà un'esperienza o una sfida personale.
 - L'altra persona ascolterà attentamente senza interrompere.
 - Dopo la condivisione, l'ascoltatore riassumerà i punti principali dell'oratore (e poi ci si scambia).



Cercate di memorizzare fatti, dettagli ed emozioni durante l'ascolto!

Attività 1: Esercizio di ascolto attivo

Esempi da cui poter prendere ispirazione:

- il percorso che va dalla prenotazione dell'appuntamento con il medico all'accoglienza e alla visita, con particolare attenzione alle eventuali sfide e agli ostacoli.
- la volta in cui si sono dovuti recare d'urgenza al pronto soccorso dell'ospedale, con dettagli sulle fasi dell'accoglienza, dell'impegno e della dimissione.
- un ricovero in un ospedale o in un centro sanitario privato.
- il percorso che va dalla scoperta di un problema di salute alla sua diagnosi.
- curare o mantenere la salute mentale.

Attività 2: Osservare la comunicazione non verbale

- Obiettivo: Riconoscere l'importanza della comunicazione non verbale e il suo impatto sui messaggi.
- Istruzioni:
 - Guardare un [breve video](#) o una dimostrazione di comunicazione non verbale.
 - Discutere l'impatto del linguaggio del corpo, delle espressioni facciali e del tono di voce sul messaggio trasmesso.





Healthy Communities

GRAZIE PER LA PARTECIPAZIONE ATTIVA E LA GENTILE ATTENZIONE!

Proseguiamo ora con la prossima sessione!



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



**Caritas
&Du**





Modulo 2 Session 2

Competenza comunicativa e motivazione



Cofinanziato
dall'Unione europea

- Introduzione alla Sessione 2
- Attività 1 – Mappatura delle motivazioni
- Attività 2 – Motivazione Interna vs Esterna
- Attività 3 – Analisi PERSONA
- Attività 4 – Feedback costruttivo

Sessione 2 – Motivazione e Feedback di supporto

Questo workshop fornirà ai partecipanti le **competenze essenziali** in materia di motivazione e definizione degli obiettivi **per ispirare e potenziare i membri della comunità.**

I partecipanti esploreranno la motivazione intrinseca ed estrinseca, impareranno tecniche efficaci di definizione degli obiettivi e svilupperanno strategie per superare gli ostacoli.

Attività 1 – Mappatura delle motivazioni

- Completa il foglio di lavoro «**La mia mappa delle motivazioni**»
- Identifica i tuoi **motivi** e **valori** personali (per essere qui oggi!)

...Riflettiamo su ciò che ci spinge e ci guida!

Mappatura delle motivazioni

Che valori?

Che obiettivi?

Fattori interni?

Fattori esterni?

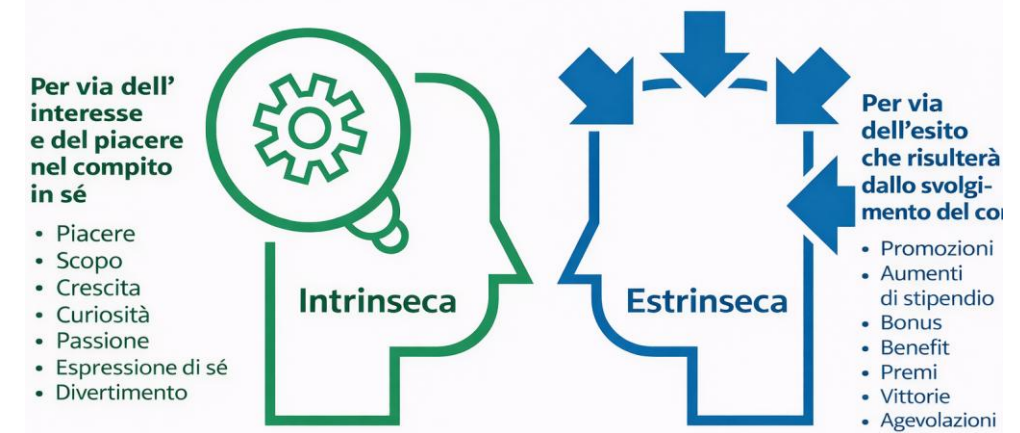
Mappa delle motivazioni

“Che cosa mi motiva ad agire?”

Attività 2 – Motivazione Interna vs. Esterna

- Discutere le **differenze** tra motivatori interni ed esterni
- Guardare **esempi** di ciascun tipo di motivazione
- Analizzare l'**impatto** di entrambi i tipi di motivazione sul **raggiungimento degli obiettivi**

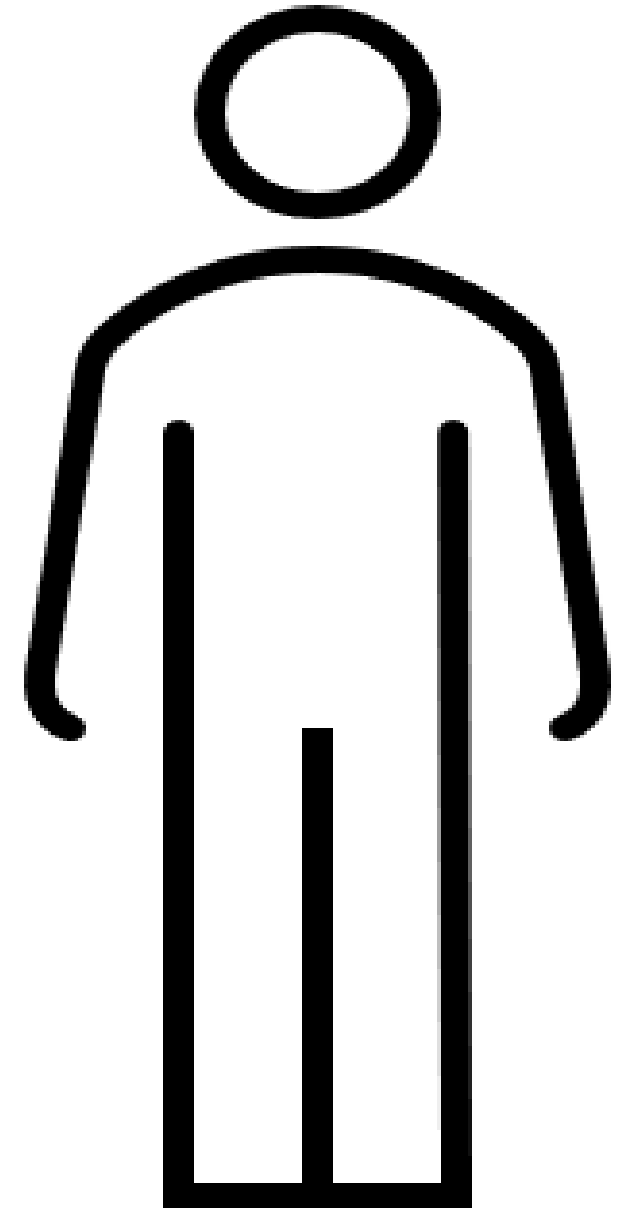
MOTIVAZIONE INTRINSECA VS. ESTRINSECA: PERCHÉ FACCIAMO QUELLO CHE FACCIAMO



Infografica generata con intelligenza artificiale (DALL·E, OpenAI, 2026).

Attività 3 – Analisi PERSONA

- Disegnare una persona (beneficiario)
- Fare un brainstorming sulle motivazioni interne ed esterne
- Scrivere all'interno o all'esterno della persona



Attività 4 – Feedback costruttivo (Approccio delle soluzioni)

- Esempi di scenari
- Discutere come il **rinforzo positivo** possa aumentare la motivazione e incoraggiare i progressi
- Imparare strumenti e tecniche per **fornire un feedback di supporto** (scala, complemento)
- Identificare i modi per fornire feedback positivi e ricompense a se stessi o agli altri



Attività 4 – Feedback costruttivo (Approccio delle soluzioni)

Feedback costruttivo

Esempi di scenari

Esercizio 1 – Quando mi sento supportat* e motivat*?

1. Pensate a un compito quotidiano tipico che svolgete a casa per la vostra famiglia o sul posto di lavoro per i vostri colleghi.
2. Descrivete il modo in cui le persone di solito reagiscono (o non reagiscono) alla vostra azione.
3. Come vi fanno sentire le loro reazioni? E perché?
4. Vorreste una reazione diversa? Se sì, perché?



Attività 4 – Feedback costruttivo (Approccio delle soluzioni)

Feedback costruttivo

Esempi di scenari

Esercizio 2 – Come dare un feedback costruttivo a qualcun altro?



La formula per fornire un feedback di supporto nel modo più efficace è:

1. Descrivete il comportamento specifico di una persona.
2. Descrivere le conseguenze positive di questo comportamento.
3. Descrivete come vi sentite a riguardo (si possono citare sia gli aspetti positivi che negativi, ma sempre con approccio orientato al miglioramento e non giudicante).
4. Descrivete perché vi sentite così.

E ora... guardati!

- Date un feedback positivo e apprezzabile a voi stessi per qualcosa che avete fatto bene (meglio ancora se in riferimento ad un'attività di supporto a qualcuno)





Healthy Communities

GRAZIE PER LA PARTECIPAZIONE ATTIVA
E LA GENTILE ATTENZIONE!



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



**Caritas
&Du**



Sviluppato e coordinamento del progetto:

BGZ Berliner Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit mbH
(Associazione di Berlino per la Cooperazione Internazionale)

www.healthycommunities.eu

Partner coinvolti:

Caritas der Erzdiozese Wien - Hilfe in Not

Eurocultura

Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarzadowych

Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V.

Funder: European Union Erasmus+



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Berlino, 2026



www.bgz-berlin.de



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.