

# IL PERCORSO FORMATIVO: TEORIA, PRATICA E METODOLOGIE

di Maria Vittoria Lanzara

Il team building è stato l'oggetto della prima parte del percorso ed è servito a costruire il gruppo ed a predisporre gli allievi all'apprendimento di comportamenti utili ad agire i diritti umani, trattati nella seconda fase denominata il social building.

Viene di seguito presentata una sintesi del percorso cercando di intersecare gli aspetti teorici con quelli metodologici, al fine di fornire una mappa di orientamento sul percorso formativo da cui trarre spunti per l'implementazione di nuovi strumenti e progetti.

## ***I parte: Il team building***

Il percorso di formazione sul team building è stato svolto attraverso i primi 7 incontri, incentrati sulle tematiche della relazione interpersonale e della dinamica di gruppo. L'approfondimento di tali argomenti è avvenuto mediante attività esperienziali (giochi di ruolo, simulate, lavori in team, giochi d'azione).

La proposta formativa si è sviluppata allargando di volta in volta il cerchio della riflessione.

Punto di partenza è stato la presentazione di se stessi. Nei primi tre incontri si è sperimentata la capacità di affidamento e di accoglienza dell'altro. La relazione sana, basata sulla reciproca fiducia, è come uno specchio in cui ciascuno può riconoscere se stesso da ciò che l'altro gli rimanda. Attraverso questo dialogo che avviene mediante il linguaggio verbale e soprattutto il linguaggio non verbale, si costruisce lentamente la storia personale di ciascuno: i feedback che si ricevono sono come una mappa che orienta il cammino di crescita e sviluppo personale.

Nella dinamica relazionale si è reciprocamente coinvolti, ed è importante acquisire consapevolezza del potere/valore delle proprie azioni con le quali possiamo aprire/chiudere strade a noi stessi ed agli altri. Apriamo ogni qual volta confermiamo l'altro (diamo valore) e/o siamo confermati dall'altro (riceviamo valore). Chiudiamo e "ci chiudiamo in noi stessi" ogni qual volta l'altra persona ci dis - conferma, non ci accoglie. E' il sentimento di fiducia che rende libera e liberante una relazione. Attraverso il gioco del *Cieco e del vedente* i ragazzi hanno sperimentato la dinamica dell'affidamento/accoglienza reciproca. Ciò ha fatto emergere riflessioni sulla capacità di relazionarsi ed ha messo in evidenza i vari temi correlati (l'ascolto di se e dell'altro, la presenza e l'attenzione all'altro, il legame, la comunicazione non verbale). Un ulteriore passo in avanti è stato poi compiuto mediante l'attività *L'elenco della felicità* che ciascuno ha realizzato con i messaggi di rinforzo positivo (complimenti ed elogi) ricevuti dai compagni. Tante sono state le scoperte che hanno permesso di sperimentare lo schema della *Finestra di Johari*: un quadrato suddiviso in quattro quadranti, in cui ciascuno corrisponde ad una delle seguenti condizioni Area conosciuta (ciò che io so di me e gli altri sanno di me) Area Sconosciuta (ciò che gli altri sanno di me ed io non so di me) Area Ignota (ciò che io so di me e gli altri non sanno di me) Area Occulta (ciò che io non so di me e gli altri non sanno di me).

L'area sconosciuta può ridursi attraverso la relazione sana con gli altri dalla quale si ricevono feedback che mi consentono di vedere cose di se che non potrebbero essere viste senza lo specchio degli altri (comportamenti, atteggiamenti, modi caratteriali). Sentire tali aspetti di sé, identificarli e riconoscerli rende più sicuri e così, rafforzati dalla consapevolezza di se stessi, saremo capaci di offrire i nostri feedback agli altri in maniera sempre più liberante. Identità personale, relazione con l'altro e riconoscimento di sé: questi sono stati in sintesi gli elementi base del percorso.

Sempre ai fini della costruzione del team building, la seconda tappa ha rappresentato un ulteriore allargamento dedicato ai temi della dinamica interpersonale e di gruppo. Il *Gioco degli architetti*, *Costruiamo in silenzio*, ed il *Gioco Nasa* sono state le esperienze proposte per confrontarsi con i seguenti temi: a) la interdipendenza (nel *Gioco degli architetti* a gruppi di tre con i polsi legati bisogna costruire insieme senza parlare un oggetto utilizzando materiali disponibili); b) la costruzione di un gruppo e le sue fasi di sviluppo (nel gioco *Costruiamo in silenzio* le squadre

hanno il compito di costruire con fogli di carta e colla la struttura più alta senza utilizzare la parola); c) la presa di decisione nel gruppo fondamento per la sua stessa sopravvivenza (nel gioco *Nasa* si un gruppo di astronauti in orbita, in pericolo di vita, deve scegliere tra alcuni oggetti quelli indispensabili per la sopravvivenza).

Sullo sfondo i temi della gestione del conflitto, i ruoli agiti direttamente ed indirettamente, l'organizzazione quale strumento di lavoro per il raggiungimento del risultato. Ai suddetti giochi è stato aggiunto quello delle *Etichette* per un approfondimento sul tema del giudizio/pregiudizio dato e ricevuto nel gruppo. Un'attività questa che ha particolarmente interessato i ragazzi, il gioco ha smascherato una delle dinamiche più frequenti in un gruppo ossia etichettare l'altro in un certo modo ed aspettarsi comportamenti che confermano l'etichetta posta. Si è reso evidente che l'etichetta è un falso modo di conoscere. Come ogni appellativo soddisfa il bisogno di sapere chi è l'altro, tuttavia, provenendo da un pregiudizio, dice solo superficialmente qualcosa dell'altro, il cui vero e completo modo d'essere rimane nascosto. Etichettare quindi è l'opposto di svelare, non aiuta l'altro a riconoscersi per quello che è; al contrario lo confina in una limitata e spesso falsa immagine di sé che viene in generale assunta per compiacere gli altri e quindi essere accettati.

Il risultato è la costruzione di rapporti finti dove ciascuno recita un ruolo ma non esprime fino in fondo se stesso. I gruppi in tal modo finiscono per avere un equilibrio precario costruito più sul sentimento di paura che sulla reciproca fiducia. Si mantiene il ruolo dell'etichetta come un deterrente per non essere attaccati. Mostrarsi in maniera diversa infatti può comportare una alterazione nell'assetto delle relazioni. Quando gli altri non sono disposti a cogliere il cambiamento nel comportamento di qualcuno, questi non viene più riconosciuto e si rischia di rompere il rapporto diventato un pericolo per l'equilibrio precedente.

### ***II parte: Il Social Building***

Il percorso è proseguito nei successivi quattro incontri, verso l'obiettivo di ampliare la prospettiva dei formandi spingendo i loro occhi a guardare oltre il contesto del team in formazione. L'approccio di team viene mantenuto per affrontare taluni temi sociali particolarmente cruciali per la nostra epoca: la cittadinanza, la pace, i diritti umani, la legalità, la mondialità, la multiculturalità. Scoperta, nella fase precedente, la dinamica relazionale ed i suoi effetti, è stata svolta una prima simulata per segnare il passaggio dal team building al social building, provando a rendere evidenti i comportamenti delle dinamiche di gruppo in ambito pubblico. I ragazzi, forti di quanto acquisito in tema di relazione, hanno interpretato ruoli istituzionali e sociali per spingersi a comprendere come sia possibile armonizzare le diverse parti che compongono gruppi sociali più ampi del gruppo dei pari, nei quali gli interessi sono differenti e spesso in contrasto tra loro.

Esiste un bene comune nel quale le parti si riconoscono? E' possibile trovare delle alternative agli interessi di parte pur se fondati? Gli interrogativi suscitati hanno iniziato ad allargare gli orizzonti personali di ciascun partecipante. Il percorso quindi è giunto alle questioni della democrazia, dei diritti umani, della globalizzazione e le ha poste davanti agli occhi di giovani di quattordici, quindici anni. Stabiliti gli elementi di una sana dinamica relazionale personale, diventa possibile, anche per gli adolescenti, volgere lo sguardo oltre i propri confini, per scoprire anche lì persone da incontrare e conoscere, con le quali confrontarsi e con le quali pazientemente "fare gruppo" prendendo decisioni comuni per la sopravvivenza di tutti!

Come una pietra gettata in uno stagno forma cerchi concentrici che si allargano, così il progetto "I miei occhi negli occhi degli altri" è stato un percorso di allargamento progressivo di orizzonti e prospettive che ha mantenuto al centro la pietra, rappresentazione metaforica di ciascuna persona capace di muovere con la propria energia l'acqua ferma e ridare vita dove tutto sembra immobile!

Come spiegare ad un extraterrestre chi sono gli esseri umani, quali sono i tratti che tutti hanno in comune, quali sono i diritti umani inalienabili? Il *Gioco dell'Extraterrestre* ha svelato la tensione tra diversità ed uguaglianze e l'ha ricomposta nella nozione di dignità della persona, che va tutelata qualunque siano le differenze che ci separano. Come già nell'antichità diceva Parmenide l'Essere si

dice in tanti modi, cioè la vita si sviluppa in forme e manifestazioni delle più varie e questa ricchezza va riconosciuta e rispettata come patrimonio dell' "essere esseri umani".

Come nella relazione sana c'è un dare e ricevere (reciprocità, interdipendenza positiva) così non ci sono diritti senza doveri: facce di una stessa medaglia. E' banale rivendicare solo diritti omettendo i propri doveri. Possono due fratelli che ricevono in regalo due semplici strumenti musicali (un fischietto ed un tamburo) giocare senza sopraffarsi con il desiderio/bisogno di entrambi di esprimersi liberamente attraverso il suono degli strumenti musicali? Un atto pre-potente è causa di tensione e può generare conflitto. Come ricercare vie pacifiche di soluzione al conflitto, e qual è allora il ruolo della mediazione perché le parti comprendano che diritti e doveri camminano di pari passo e che tutti i diritti sono interdipendenti? Non basta infatti sapere quali sono i diritti umani, è necessario agirli e interiorizzarli come comportamenti.

Ecco, il cerchio si chiude... ed il percorso del progetto sembra che ritorni al punto di partenza: solo la consapevolezza di se stessi, dei nostri modi d'essere, del profondo legame che ci lega agli altri può farci sentire i bisogni sociali di tutti come nostri, come questioni di fondo che appartengono a ciascuno di noi.

Il progetto si è concluso con la storia di un viaggio, metafora eloquente del percorso svolto e del cammino che ognuno dovrà proseguire per proprio conto con la responsabilità del con-dividere quanto appreso. Il primo viaggio è una simulata ambientata nel vagone di un treno che ha reso molto bene quali sono gli ostacoli di natura sia mentale sia pratica causati dal pregiudizio, e i conflitti che ne possono scaturire. Il secondo viaggio è il racconto di una storia vera, quella di Amid, che dal Marocco intraprende l'avventuroso tragitto che lo porterà in Italia. Entrare nel nostro paese per Amid è stato durissimo, ma ce l'ha fatta, eppure ancora più difficile è entrare nella società, entrare tra e con gli altri.

In conclusione questo progetto con grande semplicità ha provato a far aprire gli occhi ed è stata una magnifica scoperta per tutti, perché il posto più bello dove possiamo arrivare è dentro noi stessi!

### **Indicazioni metodologiche sulla struttura degli incontri**

Gli 11 incontri del progetto formativo "I miei occhi negli occhi degli altri" sono stati svolti nel pomeriggio, a conclusione dell'orario di scuola, ed hanno avuto ciascuno una durata di 4 - 5 ore.

E' utile fornire qualche indicazione metodologica sulla loro struttura di base, poiché simili aspetti, insieme al setting formativo, contribuiscono non poco al buon funzionamento delle dinamiche relazionali e delle attività didattiche. Per ottimizzarne la gestione, la struttura degli incontri è stata generalmente così articolata:

- Fase I: Accoglienza ed introduzione del tema
- Fase II: Azione di gioco
- Fase III: Raccolta feedback

#### **Fase I: Accoglienza ed introduzione del tema**

La Fase I è dedicata all'accoglienza dei partecipanti, alla preparazione dell'ambiente ed all'introduzione del tema. Schematicamente la sequenza delle azioni è la seguente:

- Ritrovo e preparazione dell'aula (10 minuti)
- Gioco d'accoglienza/attivazione (20-30 minuti)
- Introduzione del tema (10 minuti)
- Breve attività di discussione sul tema da parte della classe (20 minuti)

Insieme si spostano i banchi sotto il muro e si forma un cerchio con le sedie di numero pari ai partecipanti della sessione.

All'inizio si propone un gioco di riscaldamento/attivazione per creare il clima di gruppo, scaricare le tensioni accumulate durante la mattina e predisporre all'ascolto reciproco. Il gioco è scelto anche in base al momento che sta vivendo il gruppo in formazione. Ad es. nei primi incontri i giochi di riscaldamento sono stati dedicati alla presentazione reciproca o alla memorizzazione dei nomi di

tutti i componenti. Man mano che il team si è formato, sono stati proposti giochi più dinamici che necessitano di fiducia reciproca affinché tutti possano divertirsi esprimendosi liberamente senza sentirsi giudicati.

Svolto il gioco di attivazione per il quale si impiegano 20 - 30 minuti, si passa alla presentazione del tema. Il conduttore introduce l'argomento in un tempo massimo di 10 minuti. Nel corso della presentazione, è importante fare rimando a quanto agito ed espresso dai ragazzi nei precedenti incontri. Ciò attira la loro attenzione su fatti e situazioni di cui hanno avuto esperienza, e stimola il senso della partecipazione dando valore a quanto si sta per svolgere.

L'introduzione è anche un momento in cui le persone che ascoltano devono sentirsi affascinate dalla proposta che viene loro fatta e devono disporsi anche emotivamente a partecipare. L'uso del linguaggio da parte del conduttore è fondamentale per agganciare i ragazzi. E' in questo momento in cui si stabilisce, sia pur indirettamente, il patto di fiducia: i ragazzi partecipano a secondo di come sarà loro giunta la proposta. "Il cosa, il come e il perché" si propone un determinato tema, rappresentano i tre livelli su cui si agisce nella dinamica formativa.

### *Approfondimenti*

"*Il cosa*" corrisponde all'oggetto di cui si tratta, il tema che deve essere comunicato con un linguaggio semplice e chiaro, sintetizzabile con uno slogan così che possa facilmente essere compreso da tutti ed al tempo stesso possa essere re-interpretato da ciascuno. L'interesse nei confronti del tema nasce immediatamente se i partecipanti sentono che vi è una certa utilità e sintonia tra se e l'argomento di cui si tratta. E' necessario quindi conoscere bene il gruppo dei formandi ed avere una chiara percezione dei bisogni e degli interessi effettivi dei partecipanti. Ciò che fa la differenza infatti non è la scelta del tema in se (se così fosse, risulterebbe difficile trovare temi che siano sentiti dagli adolescenti immediatamente utili a se stessi ed alla loro vita), piuttosto l'identificazione di un aspetto, di un "frammento", di un punto di vista che possa incuriosire il gruppo; quello specifico gruppo di persone che è esso stesso una comunità di relazioni e storie da cui è possibile estrarre molteplici spunti su cui far leva per sviluppare le sfumature attraverso le quali lanciare il tema. L'occhio attento del conduttore che osserva dinamiche di gruppo in evoluzione, è capace di formulare, incontro dopo incontro, una proposta che raccolga gli interessi latenti che vengono restituiti al gruppo stesso, come in un gioco di specchi. *Il cosa* pertanto non è semplicemente un'aggiunta, un'informazione in più, esso svela parti che sono già presenti e di cui non si ha coscienza e conoscenza! In tal senso "maieuticamente" il tema viene tirato fuori dalla mente, dal cuore, dalle esperienze dei partecipanti stessi che sono i veri protagonisti del percorso formativo.

Affinché l'oggetto così inteso venga presentato, è facile comprendere quanto sia indispensabile l'utilizzo di una modalità espressiva da parte del conduttore che sia capace di tradurre in linguaggio verbale e non verbale la traccia del percorso formativo che si sta svolgendo.

Come una guida nel corso di una scalata, il conduttore del gruppo deve infondere fiducia perché la scoperta è pur sempre faticosa e talvolta difficile da compiere, e deve riuscire a sentire il gruppo che lo segue in maniera compatta. E se qualcuno rallenta, si ferma, si assenta, va fermato tutto il gruppo perché è necessario sistemare il passo prima di camminare.

Ecco dunque che "*il come*" piuttosto che una tecnica di comunicazione è il modo con il quale il conduttore del gruppo partecipa emotivamente se stesso agli altri. E' l'energia con cui si accende l'interesse attraverso lo scambio, la parola, i gesti, le espressioni del volto, gli atteggiamenti, la voce ed i suoi infiniti toni e ritmi.

"*Il perché*" riguarda il senso del progetto. Non basta infatti organizzare una buona attività. La scommessa di un percorso formativo in gruppo è riuscire a creare continuità, a far percepire l'evoluzione, le tappe, gli sviluppi. E ciò avviene se si riesce a trasmettere che c'è una finalità importante, per la quale vale la pena esserci, impegnarsi, riflettere.

Si è partecipi di un progetto se questo tras-forma la propria vita perché solo progetti che intercettano il desiderio di cambiamento sono utili al cammino della storia di ciascuno.

Fa seguito all'introduzione una breve attività, scegliendo come supporto un testo, un breve gioco d'azione, alcune domande che fungono da stimolo. Singolarmente o divisi in squadre, o coppie, si svolge il breve compito assegnato. Scopo del lavoro è quello di rendere partecipi i ragazzi al tema, invitandoli ad esprimere idee, pensieri, punti di vista.

Obiettivo didattico è la raccolta di parole - chiave espresse dai ragazzi in riferimento all'argomento, al fine di verificare qual è il livello di conoscenza e quali sono le opinioni che hanno in merito, e farne bagaglio per monitorare la crescita. L'utilizzo di uno supporto didattico serve quale strumento di mediazione tra la tematica e il gruppo aula. Si sceglie pertanto, per ciascun incontro, lo strumento che maggiormente si adatta alle esigenze dell'aula ed utile ai fini della riflessione sul tema.

### **Fase II: Azione di gioco**

La fase II rappresenta il cuore dell'incontro, la parte centrale in cui si sperimenta direttamente quanto è annunciato nell'introduzione e anticipato nella fase di breve riflessione teorica svolta in gruppo con l'individuazione delle parole chiave.

Le attività che si propongono sono di natura dinamica ed esperienziale e si situano logicamente, cronologicamente e funzionalmente al centro dell'incontro.

#### *Approfondimenti*

Attraverso l'azione di gioco (una simulazione, role playing, gioco di squadra) i partecipanti sono invitati a vivere nel setting formativo situazioni che attivano processi di coinvolgimento emotivo e cognitivo. Partecipando alla dinamica ciascuno ha l'opportunità di entrare in situazione e di sperimentare comportamenti, sentimenti, reazioni, atteggiamenti. E' nella pratica dell'azione che, mettendo in gioco se stessi, si scopre la difficoltà, il senso, il conflitto, la mancanza di accordo, la ricerca della soluzione. Tale metodo di *learning by doing* è particolarmente indicato per il tipo di tematica proposta dal progetto. Infatti concettualmente siamo tutti d'accordo nell'affermare l'importanza della fiducia nella relazione interpersonale, la cooperazione nel lavoro di gruppo, l'integrazione dei diversi interessi che le parti di una società rappresentano. Tuttavia è solo nell'azione, nell'esperienza, che ci scontriamo con la complessità della realtà e su questo campo i principi affermati rischiano di perdere valore.

Del resto solo provando a giocare si può imparare davvero! Questo vale per ciascuna disciplina e quindi anche per quella che concerne le dinamiche relazionali. La sfida formativa consiste nel provare a mettere insieme la "teoria" ed i "fatti". Questi due piani sono due dimensioni funzionali l'uno all'altro. Il metodo formativo scelto, si fonda sulla necessità di far sperimentare le complesse dinamiche delle relazioni esistenti tra persone e tra persone e situazioni, e di ricercare possibili modi di conciliazione tra quanto affermato in sede di principio e la realtà dei fatti. Questa ricerca della "conciliazione" rappresenta il vero spazio della formazione, basata sull'esperienza ed il coinvolgimento diretto dei partecipanti. Come in una palestra ci si allena per raggiungere una certa forma fisica, così nella formazione personale ed esperienziale si esercita la propria capacità di essere persone comunicative, partecipi e concilianti. Dimensioni che nella loro massima espressione possibile sono punti di arrivo di un percorso lento e faticoso piuttosto che semplici *modi d'essere*. Su questi elementi agisce e lavora la formazione personale. Una formazione che parte dall'esperienza diretta mediante l'azione di gioco, che crea una dinamica rappresentativa di tante infinite realtà su cui successivamente si riflette per dare nome ai vissuti. Così facendo, si riesce a sistematizzare logicamente tali vissuti, per costruire mappe concettuali che possono essere di supporto per l'interpretazione di situazioni passate e di quelle che in futuro verranno.

Non a caso la riflessione, in questo metodo formativo, giunge dopo l'azione di gioco, per svolgere la sua specifica funzione di far intuire, di "far vedere", comprendere e mettere a sistema. E' come se il ragionamento creduto un'astrazione prendesse consistenza e ciò da grande soddisfazione. Quando si esercita la propria capacità intellettuale per comprendere un dato esperienziale, meglio ancora un vissuto condiviso in gruppo, fatto quindi ancor più sollecitante, si recupera la stessa dimensione funzionale del ragionamento le cui funzioni logiche sono utilizzate per comprendere. Ed è la comprensione che sviluppa il senso di partecipazione. Ciò fa scoprire l'importanza dell'apporto di ogni singola persona aprendo la strada al senso di responsabilità. Nella dinamica di gioco non è importante il risultato della performance ma il processo, come il gruppo è arrivato al termine dell'azione. La produzione non è valutata né dal punto di vista estetico (è bello, è brutto) né dal punto di vista produttivo/funzionale (è giusto/sbagliato; è fatto bene/male), lì dove la dinamica del gioco lo prevede, la produzione sia materiale che simbolica serve in quanto specchio di un processo composto, come una retta, di infiniti punti (situazioni relazionali) da osservare.

In fase di riflessione, l'intercettazione di alcuni punti del processo da parte dei partecipanti sviluppa il filo del discorso, ossia svolge la trama dell'azione e consente di rivedere il film dove ciascuno è attore e regista: in un primo momento ha agito, in un secondo ha inquadrato un punto della storia, l'ha raccontato e l'ha offerto al gruppo. L'azione così diventata forma! Forma-azione!

### **Fase III: Verifica e Feedback**

Dopo l'azione di gioco non deve mai mancare la fase di verifica e di raccolta dei feedback, ossia il momento in cui ciascuno riformula il proprio vissuto su di un piano concettuale e lo comunica agli altri.

Questo è il momento in cui si raccoglie l'unicità di ciascuno e conseguentemente l'unicità del gruppo di formazione. La stessa proposta di gioco/azione produce ogni volta azioni diverse, suscita riflessioni e pensieri sempre nuovi rispetto a quelli ascoltati in simili circostanze. Pertanto il conduttore darà giusto spazio ed attenzione alla predisposizione di strumenti (questionari, schede di autovalutazione, etc) che possano aiutare a raccogliere quella che rappresenta una vera e propria ricchezza da custodire e valorizzare. Va tenuto conto che il valore del feedback è nella sua irripetibilità: lo stesso gioco proposto a due gruppi diversi genera dinamiche e quindi riflessioni diverse perché diverse sono le persone. La funzione del feedback è valorizzare tale diversità. Il conduttore ha il compito di dare ascolto alle scoperte ed al tempo stesso ricondurre i processi ad unità verso la meta del percorso formativo